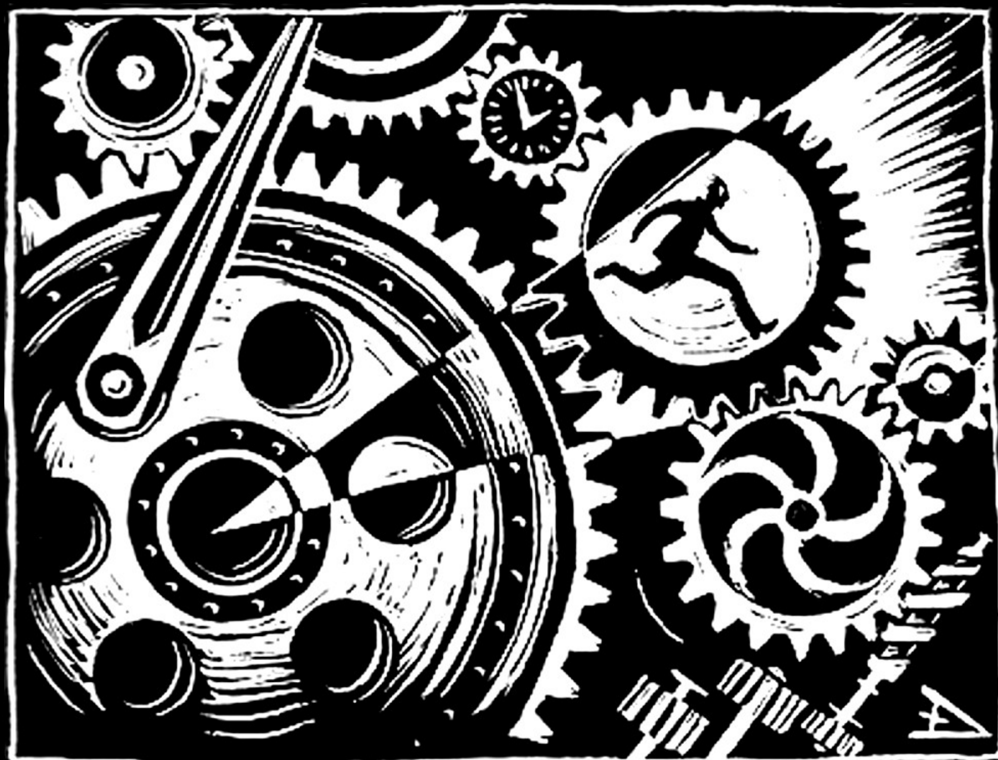
PRÁCE

Proč se z práce stala otročina?
Můžeme s tím něco dělat?



Brožura je složena z textů Work and the Free Society (Anarchist Federation), Workplace resistance and self-management: Strategic Lessons from Latin America (Marie Trigona) a Workers Without Bosses - Workers' Self Management in Argentina (José Antonio Gutiérrez).

Překlad: Tonda Kováč; Korektury a editace: Dorotka Tleskačová, Murray, -jk-, E.; Vydalo NAKLADATELSTVÍ ČESKOSLOVENSKÉ ANARCHISTICKÉ FEDERACE; Léto 2011

Obsah:

Předmluva

Následující text z pera člena naší sesterské organizace Anarchist Federation Britain přináší zajímavý pohled na vývoj ideologie práce. Vyjadřuje emoce, které v nás zanechává každodenní rutina. Zabývá se důležitými historickými posuny oboru, ze kterého se postupně transformovala ‚věda‛, brilantně kombinující ekonomické zájmy s nejnovějšími psychologickými poznatky – jedná se o řízení lidských zdrojů.

Pro tuto ‚vědu‛ je pracující člověk pouhou číselnou položkou v seznamu. Není však položkou bez pocitů, potřeb či tužeb, i ty jsou personalisty studovány, utvářeny a ve výsledku musí také vyhovovat kritériím úspěšného týmu a směřovat k prosperitě firmy. Obor řízení lidských zdrojů studuje lidské počínání na pracovišti a manažerům a personalistům radí, jak ovládat, manipulovat, zvyšovat produktivitu respektive zisk pro majitele. Z výše popsaného bychom takový obor mohli parafrázovat jako řízení lidských strojů.

Pro moderní personalisty nepředstavuje největší nebezpečí nekvalifikovaný pracovník, neznalý svého oboru, ale schopný kvalifikovaný zaměstnanec, který si je vědom svých práv a potřeb. Takový je označován za „nepříznivého‟ a představuje „největší hrozbu pro fungování týmu (rozuměj navyšování zisku majitele firmy). Ostatní lidé je totiž uznávají pro jejich schopnosti, což může znamenat, že se stanou špatnými vzory.‟ (Zdeněk Peloušek; rozvoj osobnosti, koučink) Dělením zaměstnanců na „nepříznivé‟ a „příznivé‟ pak vytvářejí „pyramidu kvality lidských potenciálů‟, důležitou pro další psychologickou práci s lidskými stroji.

Autor textu tedy sleduje vývoj ideologie práce již od svého počátku, kdy nejvyšší autoritu představovala církev. Všímá si zásadní role ideologie práce v průmyslových revolucích, sleduje nástup mechanizace a vzestup fordova impéria. Zabývá se neustálým tlakem manažerů na zvyšování produktivity – intenzifikace práce. Samozřejmě nechybí ani poslední trend, a to nástup flexibilních pracovních smluv a tříštění produkce, skrze služby subdodavatelů.

Z textu na nás místy může dýchnout pocit, že autor nostalgicky vzpomíná na ‛báječná léta‛ před nástupem ideologie práce. Není to však proto, že by prosazoval před-industriální způsob produkce, ale proto že si všímá faktu, kdy měl před-industriální řemeslník více možností, jak ovlivňovat vlastní způsob práce a výsledek svého produktu. V tomto smyslu považuje přistoupení k ideologizaci práce za posun k horšímu.

V dalších odstavcích je stručně zmíněna kritika námezdní práce a manipulace s pracujícími skrze výrobní technologie. Následují příklady bojů za práva pracujících od divokých stávek po sabotáže. Závěrečná část je věnována nástinu svobodné práce a seznamuje nás s principy jako dobrovolnost, spolupráce, osobní volba. Brožura Práce navíc obsahuje dvě přílohy. Texty Marie Trigony (Odpor a samospráva pracujících: strategické lekce z Latinské Ameriky) a José Antonia Gutiérreze (Pracující bez šéfů – samospráva pracujících v Argentině) přinášejí rozdílné úhly pohledů, jak přistupovat k samosprávným projektům v Argentině.

Tonda Kováč

Práce

„Součástí moderní morálky se stala víra, že veškerá práce je dobrá sama o sobě; o čemž nás přesvědčují ti, kteří těží z práce ostatních.“ William Morris, Useful Work vs Useless Toil 1885

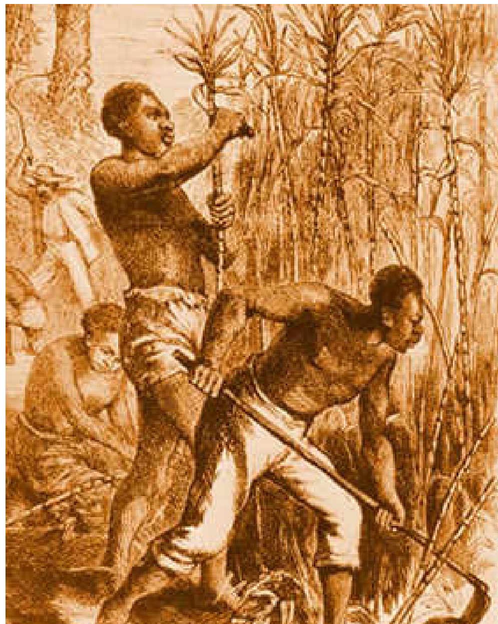
Přiznejme si to. Práce, jak ji známe dnes, je otravná a vysávající. Snad každý, kdo někdy pracoval za mzdu, to potvrdí. Zaměstnání pro většinu z nás znamená nucenou práci. A takový z ní také máme pocit! Ať už pracujete příležitostně nebo dočasně a nesete veškerou tíhu nejistoty, kterou práce na dobu určitou přináší, nebo máte to 'štěstí' a sehnali jste si stálé místo, kde se neustále zpřísňují bezpečnostní opatření v podobě kamer a čipů; ve výsledku jste na tom stejně. Zaměstnání nám přináší fyzické a nervové vyčerpání, nemoci a po většinu pracovní doby také mysl drtící jednotvárnou nudu. Do výčtu můžeme přidat, že se mnohdy cítíme jako součástky stroje, které někomu, kdo nemá o práci ani ponětí, generují zisk. Zaměstnání požírá naše životy. Ovládá každý aspekt naší existence. Když zrovna nejsme v práci, tak cestujeme do ní nebo z ní; připravujeme se na ni, nebo se z ní zotavujeme; snažíme se na ni zapomenout, nebo z ní uniknout v době, která je směšně nazývána 'volným' časem. Práce je ofenzivní pěti-písmenné slovo, příliš děsivé na to, abychom o něm mohli v klidu přemýšlet. Obětujeme nejlepší část našich produktivních životů zájmu přežití, tedy zájmu zaměstnání. Je jako droga. Znecitlivuje nás a zamlžuje nám mysl výplatou, která nám umožní dopřát si 'výhody', které přináší konzumní hospodářství. Jako námezdní služebníci jsme nuceni k 'výdělečné činnosti', která spadá do rámce ideologií navržených tak, aby nás přesvědčily o osobní a sociální nutnosti 'mít zaměstnání'. Pokud nepracujete a odmítáte se ponižovat na úřadu práce kvůli směšnému kapesnému, zbývá vám jediné – nejíst. Samozřejmě, že existoval a bude existovat vzdor proti práci, lidé ji budou odmítat a vyhýbat se jí. Tyto vzpoury jsou médii značně opomíjeny. Je zajímavé zmínit statistiku z Velké Británie, kde v roce 2002 dosáhly absence kvůli pracovnímu stresu 33 milionů dní, což je 60x víc, než absence z důvodu stávky (550 000 dní). Je to také víc, než počet pracovních dnů, které byly prostávkovány v údajně temných dnech na konci sedmdesátých let, v období 'průmyslového chaosu', který přivedl k moci Margaret Thatcherovou.

Starověké principy stále při životě

„Pokud by byla práce tak zábavná, bohatí by si ji ponechali pro sebe.“ – Mark Twain

Model západní civilizace je prosáklý myšlenkou, že pokrok pochází z iniciativy privilegované a blahobytné třídy, za podpory lopotící se, řízené a kontrolované třídy neprivilegovaných. Řecká antická civilizace, vzor moderní demokracie, byla těžce závislá na Hélótech, jinak řečeno otrocích, kteří zajišťovali a udržovali blahobyt pro vojáky, básníky, myslitele, výtvarníky a aristokraty. Po celou dobu starověku bylo otroctví a nucené práce všeho druhu neměnným standardem a mnoho takzvaných 'velkých' civilizací bylo vybudováno na utrpení milionů bezmocných pracujících, kterými bylo pohrdáno.

Identifikovatelná ideologie práce se začala formovat s pádem otroctví a nástupem feudalismu. Mnoho poddaných, zapojených do rolnických povstání a kacířských hnutí odmítlo Kristovo učení a snažilo se vyvlastnit 'společné dary' země ze spárů kněžích a šlechticů, kteří je ukradli. Povstalci vyhlašovali deklarace, ve kterých byla odmítána moc církve a šlechty, bylo požadováno ukončení vymáhání zdaněné práce a přerozdělení bohatství mezi chudé. Nová ideologie rovnosti a spravedlnosti byla pro církev a stát velkou hrozbou. V reakci na vzdor poddaných se z kazatelen začala ozývat ideologie práce, jako duchovní aktivity stvořené bohem. Ti, kteří přijali 'bohem stvořenou' doktrínu práce, měli šanci získat výhodnější postavení v 'nové' kastovní hierarchii. Svobodomyslné duše, které se vzepřely domestikaci, v Anglii známé jako 'práceschopní žebráci', tedy odpírači práce, byli zostuzováni a pronásledováni zákony proti potulce. Jedinci, kteří nebyli integrováni do ekonomiky, byli vykreslováni jako líní a bezbožní psanci a byli nuceni do něčeho, co se později stalo zárodkem pracující třídy.



Myšlenky reformace (znovuobnovení křesťanské církve) v sobě obsahovaly zdroj našeho současného problému. Pracovat bylo Bohem ustanoveno. Stoupenci nových náboženských směrů (např. Kalvinisté) se oddávali tvrdé práci a hromadění majetku; němému svědectví, které jim udělil Bůh. Tato soustředěná, metodická a disciplinovaná ideologie výrazně napomohla ke vzniku nové třídy kapitalistů, která byla v mnoha zemích totožná s třídou církevní. Stejná teorie vykonstruovala ve společnosti mínění, že je lepší být 'svobodný' (respektive námezdní pracující, jehož život závisí na rozmarech pána, který potřebuje pracovní sílu), než nevzdělaný poddaný středověku.

Práce a konzum nade vše

„Univerzální přeměna života na práci je kapitalistickým způsobem nadvlády."

Dvě stě let průmyslového kapitalismu mělo dostatečně výrazný vliv na společnost, aby v ní mohl bezpečně zakotvit (proces se neobešel bez silného a mnohdy násilného odporu pracující třídy). Dnes si velmi těžko uvědomujeme, že téměř vše, co společnost vyrobila (s výjimkou toho, co vyžadovalo kolektivní úsilí, jako např. těžba), bylo v minulosti vlastněno těmi, kteří vyráběli a zároveň si byli schopni kontrolovat hodnotu své práce prostřednictvím ceny, kterou také sami utvářeli. 'Úspěch' továrního modelu znamenal, že kapitalistický systém měl prostředky na tvorbu velkého množství pracovních míst, jenomže za cenu toho, že se pracující vzdali možnosti ovlivňovat proces výroby a dalších svobod.

Došlo k přijetí nových zákonů, které omezovaly možnost lidí pracovat svévolně. Existence bez hmotných statků se stala zločinem (zákony o tuláctví) a průmysloví bossové vehementně využívali této páky k tomu, aby disciplinovali rolníky a řemeslníky do poslušné armády továrních dělníků. Pro neposlušné, kteří odmítali pracovat, zde bylo sociální stigma, chudobinec nebo vězení. Pro loajální a pokorné byly vytvořeny návnady v podobě rozdílných mezd pro kvalifikované a polo-kvalifikované pracovní síly a mytická společenská prestiž pro 'krále průmyslu' (horníci, oceláři apod.). 'Práce na celý život' se stala naším snem, byla prezentována za společensky prospěšnou v éře zdravého kapitalismu a vzápětí odepírána s příchodem recese či restrukturalizace. Námezdní práce se stala normou. Z nezaměstnanosti byl vykonstruován morální problém a lidé bez práce začali být vykreslováni jako méně šťastní a úspěšní, jako ti, o které by mělo být 'postaráno'. Tento mýtus přetrvává dodnes, i navzdory úsilí mnohých lidí, včetně nás, poukázat na základní fakt, že nezaměstnanost je produktem kapitalismu a ničeho jiného. Velké množství lidí se nadále obviňuje za svůj status nezaměstnaného, za svou hmotnou nouzi a absenci jakékoliv lidské hodnoty a stát podle svých postojů nevidí žádný důvod k tomu, aby na tom něco měnil.



Etika práce byla dále vytříbena podněcováním zaměstnanců ke ztotožnění se se svou prací. Hornické vesnice, dělnické kluby, tovární sportovní ligy, prosystémové odbory, zvláštní profesní penze; byla vytvořena jakási oborová (profesní) loajalita, která umožnila dělníkům sžít se se svou otrockou prací a se svými šéfy a na druhou stranu pohrdat dělníky jiných oborů. Toto sektářství bylo posilováno prosystémovými odbory a svazy řemeslníků, které do svých řad přijímaly pouze kvalifikované pracovníky, udělovaly jim zvláštní profesní prestiž a praktikovaly solidaritu pouze v okruhu svého oboru.

Tento úmyslný pokus o vytvoření homogenní dělnické třídy, jejíž (zdánlivé) vlastní zájmy byly hluboce závislé na vládnoucí třídě prostřednictvím institucí jako sociálně demokratické strany, církve, prosystémové odbory; dosáhl vrcholu v letech 1950-1970 v korporativních státech, jakými bylo Frankovo Španělsko a Peronova Argentina. Jenomže ke konci této periody došlo ke zvratu. Po úvěrové krizi v sedmdesátých letech (úvěry financují ve 'vyspělých' zemích nejvíce nákupů)potřeboval kapitalismus nutně zvýšit poptávku po svých produktech. Dosáhl toho tím, že využil relativní slabosti pracující třídy a zahájil masivní stěhování a výstavbu továren v tzv. low-wage zemích, tedy tam, kde je pracujícím standardně vyplácena velmi nízká mzda. Současně vykonstruoval ideu individuálního konzumenta, jehož totožnost, postavení a osobní kvalita závisí na věcech, které si kupuje a které prezentuje na svém těle, na cestách a ve své domácnosti.

Tento proces, který ve společnosti vytvořil očividnou masivní fixaci na konzum a spotřebu, nedefinoval nadále části společnosti podle demografických charakterů, ale podle měřítek spotřeby a demontoval homogenitu, identitu a solidaritu dělnické třídy. tento proces nebyl samozřejmě všude odstartován ve stejný čas. V některých korporativních státech (např. Japonsko, Jižní Korea, Malajsie) elity nadále moralizují společnost a varují před konzumní vášní. Zároveň zde komodifikace nebývá rozšířena do všech koutů země. Existuje stále mnoho míst, kde lidé nosí staromódní trika nebo falešné značkové tenisky místní výroby; místa, kde se lidé stále bouří, když vládnoucí třída utáhne šrouby příliš těsně! Jenomže kapitalismus nadále šíří své poselství o individuální osobní hodnotě práce a konzumu, vyhýbá se sociálnímu kontextu a pokradmo atomizuje společnost. Práce je tedy ve své současné podobě naprosto vykonstruovaným režimem. Není svobodně volená; není univerzální, integrovanou součástí rodiny, ani společnosti; pro většinu lidí nezajišťuje intelektuální ani duševní naplnění a extrémně poškozuje lidskou mysl, tělo i ducha. Vše, co bylo na práci dobré – smysl pro profesní zaměření, osobní volba, kreativita, naplnění, užitečnost jednotlivce pro společnost – bylo zničeno, aby zůstala hrstka umělců, řemeslníků, a byla vytvořena konvenční povolání. Pro většinu z nás znamená práce nesmyslnou dřinu, ze které nás může vysvobodit pouze smrt. Je to vězení bez mříží, kde ředitele věznic dělají politici a dozorci jsou šéfové, učitelé, sociální pracovníci , policajti a soudcové. 1)



Proč je práce nesnesitelnou kalvárií?

"Tragédií je, že ti, co pracují, pracují tak moc, že přestávají být lidskými bytostmi. Ti, kteří nepracují, jsou poníženi do bídné existence uprostřed divadla hojnosti."

Kolik vám bylo let, když jste si poprvé uvědomili, že povinnost vydělávat si na živobytí, je hovadina? Možná, že jste vždy věděli, že práce – tak, jak vám byla vylíčena rodiči, učiteli a politiky – není nic pro vás. Nebo se do vašeho života postupně vplížil pocit naprosté marnosti a nesmyslnosti z práce, který se rok od roku zhoršuje. Jakkoliv jste si počínali, vše vás vedlo do současné tíživé situace; snad to bylo s vědomím, že většina lidí nenávidí práci tak jako vy a tráví svůj život neustálým vzdorem proti přizpůsobení se nedobrovolnému režimu. Bojují, aby se dostali ze své role a přestali být pouhou třídou pracujících. Mohou uspět. Ale za jakou cenu?

Industrializace & mechanizace

V minulosti, kdy ještě kapitalismus nebyl pevně zakořeněn, bojovali proti němu pracující zpříma a důsledně . Ve velké míře docházelo k rozbíjení strojů a ohrožování jejich majitelů. Rozbíjením strojů prosluli zejména tzv. luddisté - sociální hnutí anglických textilních dělníků. Postupem času byl význam tohoto termínu v anglicky mluvících zemích vychytrale převrácen v hanlivý, aby se předešlo různým zpochybňováním systému práce. Tento příklad jenom ukazuje, jak moc jsme ztratili kontrolu nad vlastní historií. Když vyšlo najevo, že kapitalismus nemůže být snadno poražen, začal se náš boj soustředit na minimalizaci dopadů kapitalismu na naše životy. Osmihodinová pracovní doba, volný víkend, příplatky za přesčasy a noční směny jsou výsledkem těchto bojů. Je-li kapitalismus tak neskutečně spravedlivý a nenahraditelný, proč v současnosti tato naše práva tak rychle mizí v důsledku tvrdého politického a ekonomického tlaku majitelů podniků, zaměstnavatelů a jejich managementu? Je to proto, že kapitalisté mohou generovat vyšší a vyšší zisk pouze snížením nákladů na pracovní sílu, nebo 'vývozem' pracovních míst do zemí, kde se za celodenní práci platí jen pár korun? Industrializace a mechanizace nebyla zavedena pouze ke zvýšení výroby a zisku a ani k šíření těchto darů do všech koutů světa. Důležitým důvodem k rychlému rozmachu mechanizace byla kontrola nad dělníky, udržení jejich kázně a stabilní rytmus produkce. Nové technologie neosvobozují pracující, ale naopak je uvězňují. Jsou vyvíjeny a instalovány v reakci na boj pracujících za získání většího podílu na bohatství, které sami vytvořili – nebo za vymanění se z moci šéfa. Hlavním pohonem industrializace nebyl pokrok a dokonce ani zisk, ale vidina získání kontroly nad vzdorujícím dělnictvem, nastolení kázně a morální legitimizace procesu práce.

Taylorismus & fordismus

Tento proces začal s výstavbou prvních továren a instalací prvních strojů na počátku průmyslové revoluce. Následně vyprovokoval sto let bojů proti továrnímu systému a skutečnosti, že již nejsou pracující, kdo určuje kdy a kde se bude pracovat, ale že o tom rozhoduje šéf nebo mistr. Tento vzdor nebyl nikdy poražen a ve skutečnosti sílil až do začátku první světové války. Byla to perioda, kdy dělnická třída konfrontovala kapitalismus nejsilněji, věk masových stávek a povstání pracujících proti kapitálu a státu.

Kapitalisté připustili, že již nemohou lidi vykořisťovat celý den, sedm dní v týdnu a přišli s technologií, která jim umožnila nejefektivněji využít čas, po který nás stále byli schopni donutit zůstat v práci. Vědeckému přístupu k analýze práce a maximalizaci produktivity, tedy jakémusi vědeckému řízení lidských zdrojů, se začalo podle jeho zakladatele říkat taylorismus a jeho aplikace na pracoviště působila na zaměstnance jako svěrací kazajka (spolu s továrním režimem např. v podobě běžícího pásu). Jenomže taylorismus vyvolal prudký hněv a vzdor pracujících a to zejména u silných profesních odborových svazů.

Největším představitelem této tendence byl Henry Ford. Dramaticky demonstroval pojem relativní nadhodnoty tím, že prováděl taková opatření, která byla počátkem 20. století považována za nemožná. Zaplatil dělníkům čtyřnáseobek až pětinásobek běžné mzdy (ve skutečnosti mohla být společnými silami vydobyta mzda mnohem vyšší) a přesto generoval obrovský zisk. Prostřednictvím montážních linek, zaváděných do pracovního procesu 'vědeckým managementem' F. W. Tailora, se podařilo výrazně zvýšit produktivitu fordových závodů. To byla opravdová kapitalistická revoluce, jejíž drápy dodnes pociťujeme na vlastní kůži.

Tento příběh je poměrně dobře znám. Méně známé je, že Ford byl otcem běžícího pásu. Zatímco před kapitalistickou érou bylo při výrobním procesu spoléháno na kvalifikované pracovníky – a v některých zemích či odvětvích je tomu doposud – dělník u běžícího pásu byl novinkou. Během vzestupu sociálních hnutí se lidé naučili analyzovat principy námezdní práce a využívat těchto znalostí k boji o spravedlivější podíl z produktu národního hospodářství v průmyslově vyspělých zemích. Tyto poznatky částečně vysvětlují sílu sociálních hnutí mezi čtyřicátými a osmdesátými lety dvacátého století.



Již první kapitalistické státy se pokoušely zkrotit a demobilizovat vzdor pracujících poskytnutím většího podílu národního produktu, což odstartovalo vlnu velkých rozpočtových deficitů. Ve Velké Británii existovaly zákony o cenách a příjmech. Zákony jsou však vždy nastaveny tak, aby je elity mohly v krizových situacích obejít na úkor pracujících. Pokus o jakýsi „kapitalismus s lidskou tváří" dělnické nepokoje nezkrotil. Elity západní Evropy neměly v období dlouhodobého vzdoru proti fordismu největší strach z rostoucích mzdových požadavků – které by koneckonců vedly ke přizpůsobení pracujících – ale z odmítání systému tovární disciplíny skrze okupace pracovišť, stávky, sabotáže, pochody a nepokoje v ulicích. Na přelomu šedesátých a sedmdesátých let dvacátého století jsme ve Francii, Itálii, USA a Velké Británii byli svědky periody více či méně otevřeného třídního boje. V epicentru dění byl vždy onen nový tip dělníka z montážní linky - dělníka od běžícího pásu. Všechny pokusy o zkrocení pracujících (kteří zjistili, že fordův systém může být poražen kolektivní akcí) selhaly. 'Vědecký management' nenabízel žádné řešení, které by zastavilo pracující, kteří mohli společným úsilím realizovat svou vůli ve výrobním procesu. V Británii ukončil pokusy o úplatu poslušnosti pracujících zásah Mezinárodního měnového fondu (MMF) v roce 1976, silné recese, období defenzivních bojů pracujících mezi lety 1978 – 1983 a dlouhotrvající demobilizace pracujících po hornické stávce v letech 1984 – 1985. Ve všech státech západního bloku byla v osmdesátých letech zavedena monetaristická agenda, která vedla k neustálým pokusům o omezení podílu společenského produktu pro obyčejné lidi. Nastala éra utahování opasků. Kapitál nikdy tento problém nevyřešil – namísto toho se mu snažil úplně vyhnout přesunutím do nové fáze. První úsporná agenda byla záměrně nastolena tak, aby rozbila 'cykly' mzdových požadavků – inflace – a dalších mzdových požadavků. To způsobilo největší míru nezaměstnanosti od roku 1930. Pracující třída byla relativně umírněná, ale stále vzhlížela k odborům, které byly nedílnou součástí zavedení úsporných opatření. Atmosféra nahrávala další dlouhodobé strategii. Kapitál se stal více mobilní – utekl z nepokojného prostředí pracujících, průmyslově vyspělých zemí, aby začal vykořisťovat lidi rozvojových zemí. To vyžadovalo technologické změny, zejména inovace komunikačních technologií, které jsou nutné ke sledování a kontrole výrobního procesu, který se stal geograficky roztříštěný. Dále byla rozhodně zapotřebí ideologická ofenzíva, která by zajistila prodej nové formy práce nové třídě pracujících.

Výsledkem nové agendy bylo zintenzivnění a prodloužení pracovního týdne. Hodnota, kterou dostáváme za naši práci (mzda), která je sama o sobě měřítkem hodnoty základního kapitálu, nám je snižována prostřednictvím taktiky trvalých investic (nebo úsporných opatření) a takto je nám stále snižována již 20 let. Dlouhodobé kampaně z minulých let za snížení týdenní pracovní doby byly zastaveny a zvráceny. Masová produkce se přesunula do rozvojových zemí, kde kapitál nikdy nepřipouští snížení počtu pracovních hodin. Autority těchto zemí se brzy začaly honosit nejrychleji rostoucími ekonomikami. Lidé zde průměrně stráví 60 – 80 hodin týdně u běžícího pásu. Jedná se o většinovou světovou populaci. To také vysvětluje skutečnost, že i když jsou mzdy dnes mnohem vyšší než před lety, většina lidí ve skutečnosti je, nebo se cítí, chudší než dříve.



Zaměstnání nás začíná otravovat po celý náš život. Nikdy se od něho nemůžeme oprostit – mobilní telefony a notebooky přinášejí práci k nám, i když máme volno, nezáleží na tom, zda zrovna spíme. Mnoho zaměstnavatelů si klade nároky, aby 'jejich lidé' byli permanentně k zastižení. Dokonce i nezaměstnaní se zabývají prací tím, že si ji hledají, nebo od úřadu vyfasují druhořadé prospěšné práce. A je tu ještě větší rozpor. Přestože produkční kapacita ekonomiky ohromně vzrostla již v osmdesátých letech tak, že někteří odborníci odhadovali, že naším největším problémem v 21. století bude rozhodnout, co s tolika volným časem – nová automatizovaná ekonomika dnes přináší ještě větší porci práce – takové, která postrádá jakékoli naplnění a smysl.

Pracuj teď a po celý zbytek života

„Právo na práci se rovná právu na mizérii a popírá existenci práva nepracovat.“

Co je to práce? Je smyslem práce vytvoření spirituální a materiální hojnosti, jak nám namlouvají autority? Hojnosti, kterou všichni sdílíme podle toho, jakou měrou se podílíme na její tvorbě? Je účelem práce naplnění umělé a mylné představy o pokroku, na jehož konci nás všechny čeká přebytek volného času? Proč jsou tyto otázky pro anarchisty důležité? Pro anarchisty znamená břímě zaměstnání – uměle vytvořenou potřebou a nutkáním k práci - vězení, kterému se zoufale snažíme uniknout. Neznamená to, že se práce bojíme, ale že chceme pracovat svobodně. Chceme vytvářet věci a hodnoty podle vlastního uvážení a vlastním způsobem. Jak řekl William Morris: *„užitečnou práci, ne zbytečnou dřinu“.*

Intenzifikace & nejistota

V průběhu 19. století se dělníci snažili bránit své právo na rozhodnutí jak a kdy pracovat. Byl to významný věk družstev, stávek a politických hnutí, vedených drobnými řemeslníky za zachování jednotlivých metod práce a proti továrnímu systému. Do toho vyvstávalo Proudhonovo motto „vlastnictví je krádež" (čímž měl na mysli stav, kdy jednotlivec disponuje více prostředky, než které může efektivně využít k obživě). S postupujícím vývojem ve 20. století přitvrzovalo uvěznění uvnitř formální ekonomiky pracovních míst a továren. Pracující ztráceli povědomí o nezávislém způsobu života a úsilí směřovali na boj za kontrolu nad množstvím práce, kterou museli do systému vložit za účelem získání prostředků k žití. Jednalo se o věk bojů za osmi hodinovou pracovní dobu, volné víkendy, placenou dovolenou a nemocenskou, minimální mzdu a garanci platu smlouvou.

Postupné ukrajování z těchto výdobytků a naši izolaci v kapitalistickém rámci odstartovaly liberální odbory, které jednaly ve prospěch zaměstnavatelů, čímž snížily odolnost třídy pracujících vůči intenzifikaci provozu a zavádění příležitostné práce – a zároveň zvýšily závislost na autoritách a na jejich rozhodnutích, kolik prostředků na živobytí nakonec dostaneme. Zaměstnavatelé si začali s naším časem dělat co se jim zlíbí. Došlo k opětovnému zavedení až šestnáctihodinových pracovních směn a na druhou stranu zkrácených pracovních úvazků, smluv na dobu určitou, ze kterých pramení nižší prostředky, které logicky nevystačí na zajištění plnohodnotného života. V mnoha odvětvích se staly zvykem povinné přesčasy, které zaměstnanec nemůže odmítnout. Na málo placených pozicích dostávají zaměstnanci práci přes čas jako odměnu od vedení podniku, nebo dokonce od odborového předáka. V neposlední řadě se firmy vyhýbají různým zaměstnaneckým závazkům podivnou machinací se smlouvami na dobu určitou a se smlouvami o provedení práce – dále se zaváděním zkrácených úvazků a opětovným zaváděním prodloužených úvazků (mnohdy za stejných platových podmínek). Vrcholem vykořisťování je pak zvýhodňování kontraktů s osobami (zaměstnanci), které mají vlastní živnostenský list. Tito zaměstnanci/nezaměstnanci vykonávají veškerou práci jako běžný pracující – dostávají vyšší odměnu (úkolově) – ale musejí se starat o daňové vyrovnání se státem; zaměstnavatel v těchto případech není povinen platit nemocenskou, dovolenou a tak dále... (V České republice probíhá neustálý tlak neoliberální lobby na plnou legalizaci podobných praktik, známých např. pod termínem Schwarz systém. Poznámka překladatele.) Tlak, který nemá hranic, je zdůvodňován konkurenceschopností, která nutí zaměstnavatele konfrontovat pracující a přesouvat výrobu do sektoru malých podniků, kde slabší regulace umožňuje snadnější a intenzivnější vykořisťování. Podívejme se například, jak je intenzifikace zaváděna na pracovišti.

V roce 1974 v továrně Eicher ve Faridabedu vyprodukovalo 450 dělníků 80 traktorů měsíčně. Supervizoři donutili dělníky, aby vyráběli 150 traktorů měsíčně. V roce 1978 byl v továrně zaveden motivační systém a dělníci začali produkovat 500 traktorů měsíčně, posléze 1000 v roce 1982 a 1500 traktorů měsíčně v roce 1988. V roce 1989 byla opět přehodnocena politika na pracovišti. Počet zaměstnanců byl snížen na polovinu, polovina zaměstnanců měla nadále vyrábět stejný počet traktorů a motivační systém byl zrušen. Potom korporace Eicher využila nejnovější program na „rozvoj lidských zdrojů", aby poloviční počet zaměstnanců donutila zvýšit výrobní kapacitu na 2 000 traktorů měsíčně. Na krátký čas byly opět zavedeny motivační prémie, a to v případech, kdy byl traktor smontován do 15 minut. Dnes dokáží dělníci v této továrně smontovat bez pobídek traktor za 10 minut a management po nich chce, aby to stíhali za 7 minut. Odbory v této továrně 'bojují za práva zaměstnanců' a bojují velmi dobře: jejich členové mohou při montáži traktoru 'strávit' devět minut, namísto sedmi.

Mezi průmyslovými námezdními pracujícími jsou často zaváděny motivační prémie, aby bylo dosáhnuto toho, že se oni sami stanou intenzifikátory vlastních těl. Motivační prémie jsou určeny k tomu, aby pracující ze sebe dostal více, než při běžném režimu produkce. Následně se zvýšená produkce stává novou normou bez motivačních prémií. Management pak začne nový cyklus zvyšování pracovního zatížení a intenzity.

Rozsáhlé studie z roku 1999 uvádějí, že „hlavní příčina nejistoty zaměstnání a intenzifikace práce vězí ve snižování počtu zaměstnanců manažery, kteří reagují na tržní tlaky konkurence a požadavky majoritních investorů". Tatáž studie odhalila, že 60 % britských zaměstnanců tvrdí, že tempo práce a úsilí potřebné k jejímu splnění výrazně vzrostlo, což má všeobecně špatný vliv na zdravotní stav zaměstnanců a vyvolává napjaté rodinné vztahy. Stres a špatný zdravotní stav zhoršuje nejisté zaměstnání a příjmy. Samozřejmě, že obojího je zneužíváno k intenzivnějšímu vykořisťování zaměstnanců: „pokud nepohnete, tak zítra už sem chodit nemusíte", jenomže realita je taková, že i když 'pohnete', tak někteří z vás také 'zítra' přijít nemohou. 30% zaměstnanců pracuje více než 48 hodin týdně, přičemž 39% pracujícím dále narůstají odpracované hodiny. Do roku 2000 musel každý osmý pracující odpracovat více než 60 hodin týdně – po roce 2002 musel již každý šestý pracující odpracovat více než 60 hodin týdně. Počet žen, pracujících nuceně a neúměrně dlouho přes čas se zdvojnásobil. 50% pracujících uvádí 'nedostatečný' a 'velmi nedostatečný' počet zaměstnanců, čímž trpí výrobní proces a výsledná kvalita – odpovědí managementu bývají v těchto případech motivační prémie, které dále prohlubují starosti a stres. Pracující dále vypovídají, že hlavní příčinou nejistoty a strachu o pracovní pozici způsobuje nedůvěra v management a vlastníky podniků: jen málokterý zaměstnanec věří, že je k němu vedení podniku jakkoliv loajální. Čím déle zůstáváme ve stavu nejistoty, tím více se zhoršuje naše fyzické a duševní zdraví.



Flexibilizace & příležitostná práce

Flexibilizace je prezentována jako vytváření pružného pracovního modelu, ve skutečnosti jde v zavádění flexibilního přístupu mezi zaměstnanci o to, kdo ovládá naše životy. Oba modely (flexibilizace a příležitostná práce) jsou prezentovány jako nevyhnutelné (pro produktivitu firmy) a prospěšné (pro zaměstnance), jako by to mohlo být slučitelné. Jenomže jako pracující sdílíme úspěch firmy jen do té míry, kterou povolí vedení – a ne podle našeho podílu na jeho vzniku. Když bývají zaměstnanci dotazováni, nemívají mnoho námitek proti pružné pracovní době a práci, ale zavádění flexibility vyvolává neshody a nevraživost. Zajímavé je (nikoliv překvapivé), že se lidé na dobrých pozicích vyslovují výrazně pro flexibilní práci.

To oni tvrdí, že jsou za těchto podmínek schopni pracovat lépe a tvrději. Jedna studie za druhou však ukazuje, že tato volba není otevřená pro manuálně pracující a především ne pro pracovní pozice bez dalších vyhlídek. Proč potřebují dobře placení a dobře odměňovaní profesionálové získat takovýto druh benefitu není dále vysvětlováno. Už vůbec nebývá vysvětlováno, proč má taková svoboda, kdy a jak pracovat, opačný účinek na nižší pozice, kde jsou pracujícím nabízeny nucené přesčasy, nízké mzdy a hrozba vyhazovu jako jediné možnosti, jak je dostat do práce! Pracující třída tak odpovídá na flexibilizaci častou změnou zaměstnání, vysokou absencí, nízkou angažovaností a výkonností – což je dále ze strany managementu doprovázeno snižováním prémií a zaváděním hlídací a fízlovací techniky na pracovišti.

Totéž platí i pro zavádění modelu příležitostné práce, který dává zaměstnavatelům moc kdykoliv zadat nebo odepřít práci – a práce znamená nezbytné prostředky na důstojný život. Zaměstnavatelé zavádějí smlouvy na 'nula hodin', kde není žádná záruka, že dostanete práci, přičemž musíte být trvale k zastižení. Vedení ani majitelé podniku tak nemusí pracujícím garantovat žádná práva a ochranu dle zákona. Riziko spojené s nejistým vývojem neplánované ekonomiky (např. že zaměstnavatel bude muset zaplatit pracujícím, i když pro ně nemá práci) je přesouváno na bedra samotných pracujících. Příběhy o odvážných podnikatelích, kteří riskují vše pro vytváření bohatství pro ostatní, jsou pohádky! Miliony pracovních pozic je, anebo přechází, na model příležitostné práce. Principy volného trhu, kde je hodnota zcela subjektivní veličinou, nic není zaručeno a největší sígr bere vše – jsou pochopitelně uplatňovány na trhu práce. A vůbec, není ve společnosti, kde žít znamená pracovat, naše neschopnost mít a udržet si zaměstnání, odsouzením k nezdaru jako lidské bytosti? Otevřete jakékoliv bulvární noviny, poslechněte si jakéhokoliv pravicového politika či vědátora – odpověď zní ano.

McDonaldizace

„Pracující a konzumenti jsou ubozí služebníci strojů a jejich nekonečných nároků."

McDonaldizace (moderní forma taylorismu o které se na manažerských kurzech nehovoří) je systém produkce výrobků a služeb, ve kterém je proces rozdělen na co nejmenší části, systematicky analyzován, neustále přestavován s cílem maximalizovat zisk a zaváděn a kopírován do všech sfér a na každé pracoviště zahrnuté do systému. Produkce se stává sérií zcela nezávislých, nekontinuálních a snadno kontrolovatelných pracovních procesů, zcela oproštěných od nezávislého myšlení a tvořivosti. Dostáváme se do fáze, ve které jsme zcela odcizeni od výrobního procesu a je po nás požadováno, abychom vykonávali řadu nesmyslných úkolů. Takové odcizení od práce vyvolává deprese, vztek a nemyslící a bezcitný distanc od ostatních lidí. Všude, kde je tento systém zaveden, jsou šéfové spokojeni s produkční pružností, ale zděšeni z její nízké kvality. Jejich jediným řešením je přísná kontrola a karanténa pracujících: pro extrémní příklady navštivte některý z průmyslových gulagů v Indonésii, Malajsii nebo Číně – avšak abyste viděli podobný hnus, nemusíte jezdit tak daleko. Častý odchod pracujících z těchto podniků (a přijmutí práce v podobných – tzv. fluktuace zaměstnanců) je důkazem odhodlání lidí vzdorovat vykořisťování. Na druhou stranu se vedení zbaví každého pracovníka, který vykazuje známky vzdoru, nebo který je příliš demoralizovaný na to, aby produkoval efektivně. Pracující si také uvědomují, že se mohou hodit marod, což je činí neschopnými k výkonu práce, navíc pak nenakazí své kolegy – nevýhodou tohoto pasivního vzdoru zůstává, že se navzájem nemohou nakazit ani vědomým hněvem a opovržením šéfy.

Tento systém se v některých oblastech označuje jako toyotismus, poté, co ho japonská korporace zavedla v šedesátých a sedmdesátých letech. Míra kontroly nad pracujícími byla ještě posílena zavedením individuálních pracovních smluv a dalších procesů, které musí být vykonávány izolovaně, čímž oslabují kolektivní vztahy a podkopávají kolektivní smlouvy – podniky, kde byl tento proces zaveden v Evropě, si vysloužili přízvisko 'difuzní továrny'. Co je tedy nového na toyotismu? Výroba 'just-in-time' a rychlá reakce na požadavky trhu; požadavky na multi-oborovost (více zaměření) zaměstnanců, kteří souběžně nebo postupně, pracují na několika strojích; kontrola kvality celého toku výroby a informace 'na čas' o průběhu výroby v továrně. Výroba bývá často zastavena a pracovní týmy, oddělení nebo dokonce veškerý personál je volán k odpovědnosti. Každý, kdo projeví lhostejnost k plnění požadavků nezbytných pro produktivitu podniku a nezapojí se do skupinového procesu 'kontroly kvality', je stigmatizován a vyzván k odchodu.

Stejný systém je aplikován na zvířata, přírodní zdroje a vlastně všechny sféry našeho života. Kráva není považována za živého tvora, ale pytel použitelného a nepoužitelného masa, tuku a chrupavky. Jakým způsobem je užitečné odděleno od neužitečného, je vědou samo o sobě. Stále větší měrou také dochází k mcdonaldizaci spotřeby a volného času. Místa, kde trávíme volný čas bývají stále častěji stejná tak jako produkty, které zde konzumujeme a očekáváme, že stejné podmínky najdeme kdekoliv na světě. Smějeme se ve stejnou dobu a stejným vtipům. Kultura, kterou pouze konzumujeme, namísto abychom se na ní podíleli, je stále globalizovanější a dochází k její masové výrobě a distribuci - je šitá na míru masové poptávce; je věcí, která je stvořena pro nás, a poté je stejným způsobem předhazována publiku, které je rádo, že na chvíli zažene svůj kulturní hladomor a nemusí přemýšlet o věcech, které se dějí okolo něj.

Komodifikace

Práce bývala cílevědomou a smysluplnou činností. Přinášela duševní uspokojení z činnosti a spolupráce, které jsou nezbytné pro náš spokojený život, stejně tak pro naši rodinu a okolí. Lidé si zvolili práci, kterou chtěli a byli ji schopni dělat a do výroby užitečné nebo krásné věci investovali mnoho svých schopností a část své osobnosti. Dnešní bezbřehé vyzdvihování konzumu jako společensky prospěšného hybatele a udělovatele vyššího společenského statusu dosáhlo fáze, kdy je výrobek/věc mnohem důležitější než výrobce/pracující. Porovnejme například sociální prestiž značkové tenisky Nike s dívkou nebo dítětem, které ho šije ve sweatshopu v Indonésii. Pro obyčejné lopotící se lidi přestala mít práce osobní hodnotu. V mnoha případech také nemá žádný společenský význam (důkazem je množství krámů, které nepoužité skončí na skládce, např. když je vyrobeno neúměrně velké množství nevyžádaného zboží). Velké množství práce je prostě o reprodukci kapitalismu na denní bázi – zamysleme se například nad účelem bilionů dolarů, s nimiž se obchoduje na akciových trzích.



Jsou jenom prostředkem, kterým kapitalismus zdůvodňuje sám sebe a pomocí kterého zajišťuje svoji kontinuitu. Sám o sobě nevytváří nic kromě zmiňovaných peněz, jejichž sociální hodnota je nulová. Práce se stala pouhou činností určenou k vyrábění zboží, jehož prestiž určuje množství spotřeby a darebácky nastavené ceny. Pokud nám nevěříte, tak proč je například tak významná a nepostradatelná práce jakou je pečovatelství, tak mizerně ohodnocena? Naše práce, tedy porce času, která bývala 'společensky užitečná', se stala pouhým zbožím, jehož hodnota na trhu je určována pouze rozmary konzumentů, stimulovaných propagandistickým mlýnem – reklamním průmyslem. Samozřejmě, že si mnoho lidí tento proces uvědomuje, ale nadále jsou uvězněni v pasti umělé potřeby a touhy konzumovat. Stáváme se svými vlastními žalářníky! Skrze konzum, prostřednictvím kterého se mainstreamová společnost snaží alespoň dotknout materiálního potěšení, pocitu smysluplnosti a osobní identity. Naše touha po svobodě byla vychytrale vytlačena z pracoviště a omezena na část volného času, jenomže komodifikace dnes výrazně zasahuje i do našeho osobního života. Odmítnutí systému práce musí být doprovázeno odmítnutím konzumu (a naopak) - tedy odmítnutím podílet se na reprodukci systému prostřednictvím výroby a konzumu zbytečného zboží, produkovaného komodifikovaným procesem práce.

Argumenty proti systému práce

Námezdní otroctví

„Práce brání životu. Řekněte mi, jak moc pracujete a já vám řeknu, kdo jste.“

Se zavedením systému námezdního otroctví, do kterého byli primárně nahnáni muži, vyobrazovala obchodní a průmyslová třída námezdní práci jako osvobození od feudálního útlaku. V průběhu 19. a 20. století začalo také mnoho žen vykonávat úkolovou práci 'na doma' a některé začaly opouštět domovy, aby přijaly placené zaměstnání. To bylo doporučováno a zdůvodňováno různými argumenty: válčení vytvořilo potřebu dalších pracovních míst ve zbrojním průmyslu; hnutí za ženskou emancipaci požadovalo stejné podmínky pro ženy; placená práce slibovala ženám větší sociální aspiraci a mobilitu. O čem se obvykle nemluví, je snižování mezd mužů v této periodě, které zařadilo ženy mezi námezdně pracující. Ženská opozice proti patriarchálním normám a jejich nutkání přijmout námezdní práci, vedlo mnoho lidí k názoru, že práce mimo domov je osvobozující a ženám přináší mnoho zkušeností, které jim umožňují plně rozvinou svůj intelektuální lidský potenciál a osvobodit se od dřiny v domácnosti. Jenomže námezdní práce v továrnách a dílnách, v administrativě, ve školách, v laboratořích, ve výrobě nebo v maloobchodních prodejnách znamená manipulaci, monotónnost, fyzickou zátěž, duševní kolapsy, které jsou stěží osvobozující, kreativní či naplňující.

Pro pracující ženy a muže není zaměstnání žádným radostným zážitkem a už vůbec ne ničím kreativním. Námezdní práce je nesmyslná. Zaměstnání je nudnou a monotónní záležitostí, které neposkytuje žádné duševní či intelektuální naplnění, ani žádné uspokojení. Tvrdá regimentace života 've výrobě', který nyní prostupuje všechny sféry života, ničí vitalitu a inteligenci jedince. Smysl našemu životu nedává placená práce, ale chvilky, po které se dokážeme utrhnout ze zaměstnání a z práce, v domácnosti. Práce a způsob, jakým je organizována šéfy, je pilířem stávajících nerovných vztahů mezi lidmi. Ať už jde o odměny, které přináší, a výsady, které uděluje – vyžaduje slepou disciplínu, uplatňuje represi a generuje sociální konflikty.

Nátlak a degradace

„V metráku práce není ani gram lásky.“

Pro první továrny nebyl ani tak významný technologický pokrok jako spíše přetvoření a uchopení systému práce a jeho ztotožnění s lidmi. Továrna nevznikla za účelem integrace práce s moderní mechanizací. Vyrostla z potřeby zhospodárnění, zintenzivnění a zefektivnění vykořisťování. Hlavním důvodem pro zavedení továrního modelu bylo ovládnutí práce a zničení nezávislosti pracujících na kapitálu. A co post-fordistická budoucnost? Již zavedené technologie se postarají o restrukturalizaci a rozvrsvení práce. Tím rozdělí pracující na nepočetnou skupinu kvalifikovaných a širokou skupinu obyčejných dříčů a zametáků.

Nadále se bude pokračovat v rozdělování soudržnosti pracovní síly hierarchicky i prostorově, až zlomí rámec kolektivního vyjednávání. Proces hromadění majetku bude intenzivnější a je možné, že nastane dlouhé období kapitalismu bez opozice: turbo-kapitalismu, který bude provázet neobvyklá politická stabilita. Post-fordistický pracující bude atomizovaný flexibilní individuál, který se nebude sdružovat v odborech, bude přežívat na nízké mzdě a bude odkázán na nejistá pracovní místa. Stát již nebude garantovat pokrytí materiálních nákladů na reprodukci pracovní síly a bude dále jednat v zájmu limitace spotřeby. Majoritní sektor neprivilegovaných bude donucen výrazně snížit svůj životní standart v zájmu přežití. To může vést k odporu a vzkříšení tradičních forem organizace a kolektivní akce; v což určitě doufáme. Ať už to bude jakkoliv, budoucnost lidstva, jako samostatně myslících bytostí, vedených vnitřními touhami a potřebami a ne uměle vytvořenými nutkáními pracovat a konzumovat (či nepracovat a nekonzumovat), je vážně bezútěšná.



Anarchisté touží po tom, aby se lidstvo osvobodilo od systému práce. Osvobozením míníme zavedení samosprávy organizované zdola. Stejně jako hierarchie, narušuje pracoviště vytvořené mocenskými strukturami naše osobní schopnosti. Jak ostatně argumentoval Bob Black:

„Jsi tím, co děláš. Pokud vykonáváš nudnou monotónní a stupidní práci, máš velkou šanci, že skončíš jako nudný blbec. Pracoviště je mnohem lepším prostředím pro plíživé šíření kreténismu všude kolem nás, než tak čitelné debilizující mechanismy jako televize a školství. Lidé, kteří jsou celý život řazeni do lajny, posíláni ze školy rovnou do práce, usměrňováni rodinou na začátku a personálem pečovatelského domu na sklonku, jsou zvyklí na hierarchii a psychologické zotročení. Jejich náchylnost k autonomii je tak zakrnělá, že jejich strach ze svobody se stává vlastní racionálně uzemněnou fobií. Svůj výcvik k poslušnosti při práci si přenáší do rodinného života, čímž se celý systém stává reprodukční ve všech sférách; politické, kulturní a všech ostatních. Jakmile jednou vysajete vitalitu z lidí při práci, snáze se podvolí hierarchii a odborným radám všeho druhu. Jsou na to zvyklí.“

Historikové a politici nás žádají, abychom akceptovali, že produkční výhody, které přinesl tovární systém, stály za cenu spirituální degradace. Myšlenka o 'konci dějin' je postavena na představě, že lidstvo ztratilo schopnost vytvářet nové sociální vztahy a bude se navždy potácet v pasti liberální, buržoazní a kapitalistické společnosti blahobytu. Jelikož se kapitalismus obává osvobozujícího potenciálu pracující třídy, jeho cílem je pokračovat v procesu rozkladu, dokud jsme schopni vzdorovat. Usiluje v podstatě o vytvoření anorganických individuálů a duševně mrtvých automatů. Šílenství, iracionalita, odcizení, anomie, neschopnost vcítit se a být něco víc než funkční občan, jsou příznaky zákeřné nemoci, kterou hluboko do našich duší zanesl kapitalismus.

Tento pokus o změnu elementární povahy lidstva a našeho zotročení neprobíhá pouze na pracovišti, ale ve všech úrovních moderní 'civilizace'. Masová produkce a donucovací systém práce je možný jen díky obrovské byrokracii, hierarchii, výzkumu, kontrole a sankcím.

Kapitalismus redukuje pracujícího na pouhou obsluhu stroje, která musí poslouchat nařízení svého šéfa. A mechanicky utišení lidé masově vyrábějí zcela bezduchou hmotu. Tím byl vytvořen neustálý proces odcizeného konzumu a pracující se snaží najít štěstí spojené s kreativní svéprávnou činností v místě, kde se nenachází – v supermarketu nebo nákupním centru.

Abychom tento pohyb zvrátili, musíme si znovudobýt své životy zničením současného stavu. Formy odporu jsou tak rozsáhlé a rozmanité, jako prostředky kontroly. Na pracovišti to mohou být stávky, sabotáže, zahálka. V místě bydliště to mohou být protesty, přímé akce, záškoláctví, cílený vandalismus a žhářství. A nezapomínejme také na pozitivní akce. Akty sabotáže a odmítnutí práce (například marodkou) jsou zřídkakdy individuální, ale kolektivní, schvalované a vykonávané v okruhu svých spolupracovníků a spolupracovnic. Pokud řád říká, abychom byli zticha, budeme komunikovat. Pokud příkaz zní pohni, zpomalíme. Odpor vytváří zóny svobody, které můžeme rozšiřovat a stabilizovat – v nich vytvářet pracovní skupiny, přímé akce a kampaně – zasívat semínka budoucího osvobození.

Vzdor na pracovišti

Podívejme se na nástin několika z mnoha vynalézavých způsobů, jak se vzepřít vedení na pracovišti a vzít si zpět alespoň část času, důstojnosti a seberespektu, které se nám šéfové snaží ukrást skrze ekonomický systém útlaku.

Práce podle pravidel

Každý sektor je zahrnutý množstvím pravidel, předpisů a nařízených pracovních postupů; mnohé z nich jsou velmi archaické. Pokud je začnete přísně a bez rozmyslu dodržovat, mohou velmi zpomalit, ne-li znemožnit produkci. Mnohé z těchto pravidel slouží pouze jako zadní vrátka pro vedení, aby se vyhnulo odpovědnosti v případě průmyslové havárie. V běžném provozu jsou však pracující zavalováni psychologickými frázemi odůvodňujícími nařízení - to je kvůli hygieně; je to podle zákona – za to můžou politici; a nabádají k jejich porušování v zájmu udržení, nebo zrychlení provozu. Tady je jeden příklad 'práce podle pravidel' v praxi, jako efektivní taktiky, kdy má šéf velmi malou šanci s tím cokoliv dělat, kromě toho to přetrpět: Když bylo po zestátnění francouzských železnic zakázáno stávkovat, syndikalističtí pracující vyzvali strojvůdce k bezhlavému dodržování zákona. Jeden ze zákonů nařizuje strojvůdcům, aby se ujistili o bezpečnosti každého mostu, který přejíždí. Pokud si není, po osobním průzkumu stále jistý, pak musí rozhodnutí konzultovat s ostatními členy vlakové čety. Ovšem, že se všechny vlaky zpozdily! Jiné nařízení, které se francouzští železničáři rozhodli bezhlavě dodržovat, se vztahuje k průvodčím. Všechny lístky musí být pečlivě zkontrolovány z obou stran. Nařízení se nezmiňuje o dopravní špičce, kdy vagóny přetékají cestujícími.

Pracuj pomalu

Velmi účinná taktika, hlavně v průmyslových procesech, kdy jedno závisí na druhém a obojí, dodávka i distribuce závisí na kontinuálním, stabilním procesu výroby, jako například v automobilovém a potravinářském průmyslu. Taktika 'pracuj pomalu' se začíná viditelně rozšiřovat ve sweatshopových továrnách rozvojového světa, ale často k ní sáhnou i pracující průmyslových velmocí. Příklad z továrny Ford (v té době jedné z největších na světě) z londýnské čtvrti Dagenham: Čalouníci odmítli dokončit víc než 13 vozů za směnu s tím, že management na ně klade nepřiměřené požadavky. Po zvyšujícím se nátlaku ze strany vedení zpomalili čalouníci natolik, že ani další pracující na lince nemohli vykonávat práci, což vedlo k častému zastavení linky a někteří zaměstnanci byli dokonce posláni domů.

Dobrá práce

Jedním z vážných problémů, kterému čelí radikální pracující obecně a pracující služeb zejména, je skutečnost, že jejich aktivity mohou vést k většímu poškození spotřebitele (stejně neprivilegovaného jako jsme my), než šéfa. To je izoluje od zbytku společnosti, která umožní autoritám vybičovat 'veřejné mínění' proti stávkujícím. Jedním z řešení mohou být postupy, které selektivně bolí šéfy, aniž by následky postihly další lidi – nebo ještě lépe, postupy, které jsou veřejnosti prospěšné.

Stávka 'dobrou prací' je obecný termín, který znamená, že pracující poskytuje zákazníkům lepší služby nebo produkty, než má zaměstnavatel v úmyslu. Jedním ze zajímavých vedlejších účinků taktiky 'dobré práce' je, že přehazuje břemeno a odpovědnost za zastavení provozu (v důsledku nehospodárných kšeftů) na majitele podniku. V případech, kdy taktika 'dobré práce' vede k vyhazovu, ukazuje šéf své pokrytectví a skutečnost, že cílem je ve finále tučné konto a ojebaní spotřebitelé. Propouštění lze čelit zintenzivněním 'dobré práce', náhle a bez upozornění, v opakovaných intervalech, dokud se šéf nepodvolí. Zaměstnanci restaurací v New Yorku si po prohrané stávce některé požadavky vydobyli servírováním dvojitých porcí a zaokrouhlováním účtů dolu. Podobný účinek si lze představit i v jiných odvětvích, například pošťáci na přepážkách mohou přijímat pouze neoznámkované dopisy; pokladní odmítnou markovat, a podobně. Lisabonští autobusáci a železničáři vozili cestující zadarmo. Protestovali, protože jim britská korporace Lisbon Tramways Company odmítla zvýšit mzdy. Řidiči a průvodčí přišli do práce jako obvykle, jenom si nevyzvedli své kasírky. Celá veřejnost byla případem pochopitelně vzrušena a přiklonila se na stranu stávkujících.

Otevřená huba

Někdy může tlak na šéfa vyvolat jednoduchá pravda o tom, co se děje v práci. Sektor služeb (restaurace, balírny potravin, nemocnice apod.) je nejvíce zranitelný. S taktikou 'otevřené huby' nemůže šéf dělat nic, krom toho, že zlepší podmínky. Není na tom nic nelegálního, takže na vás nikdo nemůže zavolat policii. Tato taktika útočí na podvodné praktiky, na kterých je byznys za účelem maximálního profitu založen. Pro kapitalismus je charakteristické, že po pracujících je požadována poctivost, to se však netýká managementu a majitelů. Pracující potravinářského průmyslu mohou namísto stávkování (nebo jako zdůraznění stávky) jednoduše zveřejnit praktiky, jakými je jídlo zpracováváno. Pracující v restauracích mohou vykecat, z jakých potravin musejí kuchaři vařit a jakým způsobem jsou 'oživovány' nečerstvé polotovary, aby se mohly prodat. Umývači nádobí mohou povykládat, jak 'pečlivě' se nádobí myje. Zedníci a dělníci se mohou svěřit médiím a bezpečnostním inspektorům, jaké jsou při stavbách používány nekvalitní materiály a jakým způsobem se obcházejí bezpečnostní normy. Pracující dopravních podniků mohou upozornit, jak podnik šetří na nezbytných opravách, čímž ohrožují životy pasažérů.

Marodka

Marodka je způsob, jak stávkovat bez vyhlášení stávky. Pointa je v ochromení pracoviště tím, že se všichni, nebo většina zaměstnanců hodí ve stejný den marod. Na rozdíl od formálního vzdoru, může být efektivně využita jednotlivými odděleními či směnami namísto celého pracoviště, a protože je neformální a těžko prokazatelný, může uspět i tam, kde neexistuje žádná odborová organizace. V určité době, třeba během chřipkové epidemie, dokáže tato taktika dělat divy i s nejtvrdohlavějším manažerem nebo majitelem. Někdy stačí kontaktovat personalistu a zavtipkovat, kolik dní může ještě oddělení promarodit.

Duální moc

Někdy je možné něčeho dosáhnout tím, že si to prostě vezmete. To vyžaduje lepší a silnější sebe-organizaci, než jakákoliv jiná přímá akce. Sebe-úkolování a ignorování managementu je další účinnou zbraní v arzenálu pracujících. Když se pracující rozhodnou, že udělají to, co chtějí, namísto toho, aby dělali to, co požaduje zaměstnavatel, těžko s tím šéf něco zmůže. Existuje mnoho příkladů, kdy se pracující chopili rozhodnutí; např. dřevorubci, dělníci těžkého a automobilového průmyslu; v Jižní Americe, USA i v Evropě. V Bostonském přístavu působil na transatlantické lodní přepravě silný revoluční odborový svaz Industrial Workers of the World. Jednu z největších mrzutostí působila dělníkům na zaoceánských lodích bídná strava. Svaz přijal jednoduché rozhodnutí a upravil menu v zájmu pracujících. Kuchaři, řádní členové svazu, odmítli vařit cokoliv jiného, než stálo v menu. Všichni, kromě šéfů byli spokojeni. Ale protože se výrobní proces často skládá z mnoha činností, které vykonávají různí pracující, musí být tento vzdor pečlivě koordinován a mezi pracujícími musí existovat vysoká míra solidarity.

Obsazení pracoviště

Mezi obsazování pracoviště se dají počítat sit-downy, které jsou poměrně omezenou a pasivní přímou akcí, podobné taktice 'pracuj pomalu', pouze s jasným fyzickým vyjádřením – lidé přestanou pracovat a sednou si. Obsazování pracoviště je ale také významnou taktikou tehdy, chtějí-li pracující převzít kontrolu nad továrnou a znepřístupnit podnik managementu. V tomto případě potřebují pracující vysokou úroveň bojovnosti a solidarity, stejně jako neprolomitelnou soudržnost kolektivu. Jednota je pro úspěšnou okupaci podniku opravdu nezbytná. K významným okupacím docházelo v minulosti hlavně ve Francii a Itálii. 'Během finanční krize, která zasáhla na konci dvacátého století Argentinu, došlo k okupaci stovek továren. Argentina se stala 'baštou' tohoto radikálního způsobu boje. V roce 2008 došlo k okupaci některých významných průmyslových závodů v Evropě (poznámka překladatele). .Okupace vyžaduje vysokou míru bojovnosti a sebe-organizace. Je odsouzena k zániku, pokud továrna zůstává odříznuta od dalších organizovaných pracujících a zbytku společnosti. Ve správných podmínkách ale může působit jako dynamit. Masová podpora je nezbytná. Efektivní okupaci musí předcházet mítinky zúčastněných pracujících a setkání se spřízněnými skupinami. Akce musí být řádně propagovány.



Sabotáž

Pracující a jejich práce jsou komodity, které mají být kupovány a prodávány, jako všechno ostatní. A nízká cena zboží znamená většinou v logice trhu nízkou kvalitu. Proč by nemělo stejné pravidlo platit pro pracující? Za nízké mzdy a špatné pracovní podmínky mizerně odvedenou práci. Sabotáže na pracovištích jsou prováděny častěji, než byste si mysleli. I když jsou často prováděny frustrovanými jedinci, je daleko efektivnější – stejně jako u ostatních přímých akcí – když jsou vykonávány kolektivně s ostatními spolupracovníky a spolupracovnicemi. Když dělníci bojovali proti zrychlování běžícího pásu, občas jen tak náhodou spadl na pás šroub, který na konci způsobil havárii a pás se zastavil. Potom si všichni mohli odpočinout, protože čekali, až se stroj opraví. Podobně to chodí v každém odvětví: zanedbávání oprav a promazávání strojů; spouštění tlačítek komplikovaných zařízení ve špatném pořadí; pokládání 'kusů' obráceně; ubírání a přidávání rychlosti stroje; házení předmětů do převodového ústrojí; 'technologická neposlušnost': každé odvětví má své ověřené tradiční praktiky. Během protektorátu docházelo v Čechách a na Moravě téměř nepřetržitě k sabotážím všeho druhu. V továrnách se snižovala produktivita práce, vyráběly se zmetky, vlakové soupravy měly přeřezané vzduchové hadice brzd, záměrně bylo poškozováno telefonní a elektrické vedení. Lidé to činili s vědomím, že jim za tento čin hrozí jediný trest – smrt. Jeden z případů sabotáže je dokonce znám až na ostrově Malta, kde v roce 1942 při bombardování německými vojsky prorazila kopuli chrámu v městě, který byl plný lidí, bomba, která nevybuchla. Vysypal se z ní pouze písek a papírek s nápisem „Pozdrav dělníků ze Škodovky" (poznámka překladatele, zdroj Wiki).

Stávka

Dokonce i tradiční neoficiální stávka může být mnohem účinnější, než ta konvenční. V legální stávce je role obyčejných pracujících omezená a pasivní. Většinou zůstávají doma v izolaci a sledují vývoj vlastního osudu na obrazovkách TV. Vzdor prostřednictvím oficiální stávky se podařilo elitám dostatečně zkrotit, svazům mohou hrozit sankce a těžké podmínky pracujících bývají mediálně marginalizovány. Pracující tedy začali reagovat 'guerillovými' stávkami, do kterých byli zahrnuti spolupracovníci napříč sektory, bez jakékoliv pevné struktury, s minimalizací nákladů a maximalizací rušivých účinků. Divoká stávka může probíhat plošně, kdy zasáhne celý komplex, nebo ve vlně, kdy jednotlivá odvětví odmítají pracovat. Někdy postačí, když se zaměstnanci hromadně sbalí a odejdou za vedením diskutovat problémy na pracovišti. Nebo když všichni zůstanou o hodinku déle na obědě.

Neformální vzdor

Nejvíce nezaznamenaných příběhů o vzdoru pracující třídy, se týká odporu přímo v místě výroby. Práce je tak ubíjející, že není překvapující, že bývá zanedbávána. Neformální vzdor – v podobě úkolových stropů, kdy se pracující dohodnou do jaké míry budou ohební, aby se nepodíleli na vlastním vykořisťování – to je to, co činí rozdíl mezi potenciální a skutečnou produkcí. Neformální vzdor a jeho vliv na 'produktivitu' vysvětluje stabilní a masivní fokus šéfů na studie práce, hodnocení práce, kontroly kvality, inspekce apod. Management se snaží problém vyřešit zaváděním 'zaměstnanecké účasti' a motivování pracujících, aby se identifikovali se zájmy podniku. V dlouhodobé perspektivě však všechna opatření managementu selhávají, poněvadž zásadní problém, nudná, nepříjemná a často nebezpečná práce, není odstraněn.

Práce ve svobodné společnosti

„Svoboda začíná tam, kde práce končí.“

Ideologie práce začala být ovlivňována nedávnými změnami kapitalistického systému, chronickou masovou nezaměstnaností a podzaměstnaností, fenoménem dočasné a příležitostné práce, smluv na dobu určitou a flexibilizací. Pro většinu pracujících se stala práce na celý život minulostí. Práce je přechodná, roztříštěná a období nezaměstnanosti je považováno za přirozený jev. Práce, jako nástroj kapitalismu pro integraci lidí do společnosti za účelem jejich kontroly, je ohrožen častými ekonomickými krizemi, způsobenými radikální restrukturalizací národních ekonomik za účelem profitu nadnárodních korporací (agenda Světové obchodní organizace, Mezinárodního měnového fondu, …) a zaváděním nových technologií, které dělají některé profese zcela zbytečné.



Co z toho plyne pro libertinské revolucionáře a naši vizi sociálních změn? Vyvolají naše argumenty za společnost bez námezdní práce a bez šéfů větší odezvu od pracujících, pro které se práce stala nesnesitelným prostředkem k zajištění živobytí a pro něž slovo práce nemá žádný význam? Je zde šance, že ochabnutí identifikace pracujících se svou profesí přinese i oslabení jejich identifikace se statusem quo? Anebo atomizace velké části pracující třídy, způsobená pokračujícím vývojem kapitalismu, způsobí ještě hlubší propad třídního uvědomění? Ať už jsou důsledky poklesu pracovní etiky a ideologie takové či makové, je jisté, že námezdní práce zůstane odcizující pro ty, kteří ji musejí vykonávat a vykořisťující mechanismus z kapitalismu nezmizí.

Jediným řešením zůstává získat pro nás zpět právo vykonávat práci jakou chceme, kdy chceme a jakým způsobem chceme, nebo nepracovat vůbec! Tato útržkovitá emancipace od drtivých kol námezdního služebnictví může naplnit individuální potřeby svobody, ale nemůže skoncovat s destruktivní a zhoubnou institucí, kterou je dnes kapitalismus. 'Za branou' stojí mnoho dalších potenciálních služebníků. Osvobození od systému práce musí být kolektivním globálním pohybem, zahrnujícím miliony a miliony pracujících lidí, kteří den, týden, měsíc, dobu, kterou se vlna povalí, odmítnou pracovat a začnou ničit mechanismy, pomocí kterých nás kapitalismus udržuje v druhořadé roli lidských zdrojů.

Tato generální a sociální stávka je naším prostředkem, odmítnutím práce všech pracujících navždy. Doufáme, že to bude mírumilovné povstání, ve kterém se uvolní hněv a zoufalství a které vytvoří nesmlouvavá a nezastavitelná touha po svobodě. Odhodíme nářadí, vstaneme od pracovních stolů, zahodíme pracáky a kombinézy, vyjdeme z továren, restaurací, kanceláří a setkáme se s ostatními, abychom se přidali k jejich odmítnutí práce, tak jako se oni přidali k našemu. A pokud se bude jednat o celosvětový pohyb, jak pak můžou kapitalisté našemu tlaku odolat? Obyčejní lidé si dokážou obstarat vodu, potraviny, bydlení a energii bez sluhů a otroků. My kapitalisty nepotřebujeme, to oni potřebují nás, abychom pro ně pracovali. A jestliže pro ně pracovat odmítneme, nemají žádnou legitimitu, aby nás k tomu přinutili. A proto nesmíme stávkovat za tohle a za tamto, za 5% tady a za 10% tam. Výsady které si dnes vydobudeme, nám budou zítra odepřeny. Naše stávka musí být za osvobození od práce. Svoboda, která bude jednou vybojována, nemůže být více poražena. Jakmile bude kapitalismus zničen, můžeme se chopit vzrušující tvorby, jejíž účelem bude naplnění individuálního potenciálu a utváření nové komunity. Ovšemže v periodě, která může být narušena revoluční válkou v důsledku toho, že se elity nebudou ochotny vzdát kormidel, bude primární povinností zajistit potravu a přístřeší pro všechny.

Kapitalismus vytváří kulturu, ve které je ctnost snaha o to, někoho překonat nebo nad někým zvítězit. Bojujeme proti falešné logice kapitalistického myšlení, která používá pojmy jako 'pokrok', 'růst' a 'rozvoj' k ospravedlnění mechanismů, které nutí (otevřenými i skrytými prostředky) lidi do bezmyšlenkovité práce a do toho, aby ji vykonávali usilovněji a usilovněji. Ekonomický systém by neměl být něčím, co nás kontroluje a drží nad námi bič, ale musí být, stejně jako technologie, podřízen lidským potřebám. To nás vedlo ke kladení otázek na téma pracovní morálky a charakteru práce – a také k napsání tohoto textu. Revoluce zásadně změní charakter práce. Politika práce a bydlení bude výrazně změněna. Přeorganizujeme průmyslovou výrobu tak, aby se vyrábělo pouze to, co je sociálně užitečné. Zavedeme sociálně spravedlivé a ekologické organizování výroby a spotřeby, která naplní potřeby společnosti i jednotlivců. Dojde k masivnímu snížení objemu práce, kterou je potřeba udělat v zájmu udržitelné společnosti a která bude svobodně volená. Díky výraznému nárůstu volného času budeme moci všichni vykonávat činnost, která dává životu smysl.

Dobrovolnost

Práce bude dobrovolným aktem. Aktem osobní volby pracovat nebo nepracovat; pracovat nyní nebo pracovat později; pracovat tvrdě nebo pracovat opatrně a s rozvahou; pracovat manuálně, duševně nebo obojí. Protože význam práce spočívá v osobním prospěchu pro sebe sama a v sociálním prospěchu pro své blízké a společnost, musí být práce svobodně volená. Nic ve společnosti nás nebude nutit do práce, kterou nechceme vykonávat, nikdo nás nebude nutit pracovat způsobem, který považujeme za špatný nebo který je nám cizí. Nebude již existovat žádná prestiž nebo status spojený s nějakou společenskou funkcí, která by jedny povyšovala nad druhé; a tam, kde může člověk pracovat, nebudou žádné umělé překážky, které by mu bránily. Díky této svobodě se všeobecná odpovědnost za zajištění společenských potřeb bude sama udržovat. Bude-li svobodná společnost obecně prospěšná pro všechny, budeme si ji chtít udržet. Budeme si jistě muset vyvinout smysl pro to, co je potřeba udělat a zda a jak můžeme přispět k tomuto cíli. V periodě, která přijde, bude důležité sebevzdělávání, socializace a vzájemná interakční síť s miliony lidí, dále to, co bude utvářet naši osobnost a to, co chceme dělat se svými životy. Ale klíčovou roli v tom všem sehraje naše vlastní individualita, naše společenské svědomí, naše vnímání toho, co je nejlepší pro naši společnost a pro nás samotné.

Pro naši společnost a její hodnotu pro lidstvo bude měřítkem to, do jaké míry budou vytvořeny potřeby nezbytné pro důstojný život; do jaké míry budou vytvořeny svobodnou volbou a bez donucení a jaké naplnění v této činnosti lidstvo nalezne.

Spolupráce

Jako revolucionáři zastáváme rovnostářské struktury, odpovědné a přístupné pro všechny. Je velmi pravděpodobné, že tyto struktury vzejdou z dělnických a sousedských kolektivů, které budou vytvořeny neprivilegovanou třídou během revoluce. Také předpokládáme, že se na celém světě bude objevovat federativní uspořádání společnosti, aby prostřednictvím rozhodnutí přijímaných zdola členskou základnou, koordinovalo takové věci, jako je výroba a distribuce prostředků; to, co je potřeba udělat, v jakém množství a jakým způsobem. Ekonomiku musejí plánovat samotní lidé, jejichž zájmům musí vyhovovat. Zemědělství a průmysl budou spravovat komunity, které budou součástí lokální a celosvětové sítě, distribuující svoji produkci.

Osobní volba

Konkrétní příklady změn společenských vztahů nám poslouží, abychom nastínili, co si představujeme pod pojmem sociální revoluce. Žádná lidská bytost nebude nucena dělat práci, kterou dělat nechce. Lidé si například budou moci zvolit tradiční druh práce, jako jejich vrstevníci nebo třeba nějakou esoterickou práci, která je doprovázena celoživotním studiem. Ženy nebudou nuceny do rolí údržbářek domácností a výchova dětí nebude jejich hlavní společenská funkce, protože za tyto úkoly budou odpovědné celé komunity. Také děti budou dělat práci, kterou mohou a chtějí dělat (a také budou mít čas na vzdělávání a hry).



Základním předpokladem anarchokomunistů je, že pracující třída disponuje dovednostmi potřebnými pro chod společnosti. Každý samozřejmě nemá všechny tyto schopnosti a rovnost neznamená to, že se všichni budeme střídat u operace srdce! Nějaká specializace bude nezbytná. Budeme pracovat tak, jak chceme a tak dlouho, jak dlouho si budeme myslet, že to, co děláme naplňuje naše osobní a sociální potřeby.

Pokud bude někdo chtít pracovat tvrdě a dlouho na jednom úkolu, nebude mu nikdo bránit, aby čerpal naplnění, které mu taková činnost přináší. Pokud si někdo přeje pracovat chvíli tady, potom se bavit, pak zase pracovat trochu tam a svévolně měnit činnosti, cestovat kvůli tomu do různých oblastí, pracovat s různými lidmi, nebude mu nikdo bránit. Jedinou lekci, kterou bude komunita dávat svým členům a členkám, bude ta, že jsou chvíle práce, chvíle odpočinku, chvíle zábavy, chvíle tvrdé práce a chvíle pohodové práce. Že něco je třeba dělat občas, něco často, něco manuálně, něco intelektuálně nebo dle potřeby. Je potřeba hledat hodnoty v každé smysluplné činnosti, abychom si všichni užili práci a zábavu stejnou měrou.

Produktivní práce

Práce se stane příjemnou činností, protože na rozdíl od kapitalismu, budeme mít prostor na to, abychom si ji užili, protože budeme pracovat tak, aby naše činnost maximalizovala naši spokojenost a ne zisky bohatých. Méně příjemné, avšak nezbytné úkoly, si rovnoměrně rozdělíme, abychom zbytek našeho času mohli věnovat příjemným a tvůrčím zájmům. Samozřejmě, že pole musí být zorána, kanalizace vyčištěna, práce v domácnosti vykonána, ale nikdo nebude 'zemědělcem', 'hovnometařem', ani 'ženou v domácnosti', pokud si to sám nebude přát, protože tyto úkoly si rozdělíme rovným dílem a budeme kolektivně hospodařit, uklízet, vyrábět, prát a vychovávat, což každému jedinci ve finále zabere mnohem méně času, než je tomu dnes. Tyto úkoly nám již nebudou zadávat žádní šéfové, byrokraté nebo manželé, nebudeme se již dále zodpovídat silnějším jedincům, ale naší společné anarchokomunistické společnosti.

Ale nechápejte nás špatně: nejsme žádní stachanovci, kteří by donekonečna vychvalovali radost a ctnost z dřiny! Pokud by budoucí svobodná společnost byla udržitelná pouze díky dlouhým hodinám dřiny a sebe-ponížení lidu podle 'produkce', tak žádnou takovou nechceme. Jenomže my víme, že množství nezbytné práce, kterou si rozdělí lidé schopní ji vykonávat, nezabere více než 2-3 hodiny denně (což bylo opakovaně vyzkoušeno a prokázáno), a zbytek času budeme moci věnovat zábavě, tvořivosti, sexu, lenošení, společenskému životu, rekreaci, studiu, vlastně jakékoliv činnosti, kterou si vybereme.

Potěšení z práce: práce pro potěšení

„Osvobození práce může přijít pouze s osvobozením se od práce a od kapitalistického ponížení života pod systém práce.“

Většina práce v kapitalistické ekonomice je bezmyšlenkovitá a nesmyslná. Po revoluci nebude žádná aktivita vykonávána za účelem generace zisku, ani v zájmu udržení statusu quo, ale v zájmu individuálního naplnění a nikdy ne na úkor společnosti. Nebude tu žádné místo pro zbytečnou práci, jakou je nadprodukce spotřebního zboží a udržování sociální kontroly, protože tyto 'konvenční' aspekty společnosti budou po revoluci irelevantní.

Každý člověk tedy získá mnohem více času, se kterým bude nakládat dle svého uvážení. To ale neznamená, že bude 'nezaměstnaný', protože status 'zaměstnaný/nezaměstnaný' jednoduše vymizí. Produktivní činnost je důležitý způsob, jak rozvíjet naše vnitřní schopnosti a jak vyjádřit sebe sama. Jinými slovy, je kreativní. Jak argumentuje Alexander Berkman:

„Nejsme živi samotným chlebem. Faktem je, že naše existence není možná bez možnosti uspokojení fyzických potřeb. Pouhé jejich uspokojení však v žádném případě není podstatou života. V rozumné společnosti...(by) pocity lidského pochopení, spravedlnosti a práv měly možnost vývinu a naplnění, aby se rozšiřovaly a rostly."

Anarchisté dychtí po změně charakteru práce i života a vytvoření společnosti založené na svobodě ve všech aspektech života. Ve svobodné společnosti nebude osobní přínos pro společnost ani vytváření společenských hodnot měřeno z ekonomického hlediska, jak je tomu v kapitalismu. Nebude se měřit vůbec. Důležité bude, aby každý cítil, že práce, kterou dělá, je pro něho naplňující. Pokud bude také pozitivním přínosem pro společnost, je to odměna pro nás i pro vás.

Práce se stane především osobním vyjádřením radosti z toho, co děláme, a stane se něčím jako umění – vyjádřením kreativity a individuality. Práce jako umění bude vyjádřena na pracovišti a promítne se do pracovního procesu tím, jak bude pracoviště transformováno a začleněno do místní komunity a prostředí.

Doufáme, že tato brožura dostatečně vysvětluje, proč chtějí anarchisté zničit systém práce a shodit toto břímě z beder našich a beder milionů pracujících na Zemi. Také doufáme, že některé čtenáře a čtenářky inspiruje k zamyšlení nad vlastním podílem na systému práce a stimuluje touhu pracovat pro naše osvobození. Budoucnost rozhodne o nastávající povaze práce jako tvůrčí, osvobozující, produktivní a naplňující činnosti. Je na nás, abychom vytvořili pavučinu uvědomění a akce. Co z ní vytvoří naše děti, je jejich práce a jediná práce, na které bude ve svobodné společnosti záležet.

Poznámka překladatele:

1) Podobná přirovnání lze jistě brát jen obrazně a velmi nadneseně. Lze těžko srovnávat učitelku nebo sociálního pracovníka se soudcem nebo manažerem velkého podniku. Je jasné že na tyto pozice vstupují lidé často s osvobozujícími ideály. V tomto kontextu si je ale třeba uvědomit, že za současných podmínek, nemůže být cílem učitelů a učitelek maximálně vzdělaná společnost a tomu také odpovídá jednotvárná a nudná ideologie výuky. Ostatní nemohou čekat na to, až to pochopí ten poslední. Kdybychom všichni byli vzdělaní a vzdělané a zároveň následovali principy soutěže, kdo by hákoval u běžícího pásu? Podobně; sociální pracovníci a pracovnice nemohou dostat všechny vyloučené k běžícímu pásu. Jednak u něho tolik místa není a druhak taková představa připomíná posun z bláta do louže.

Odpor a samospráva pracujících: strategické lekce z Latinské Ameriky

Marie Trigona

Kapitalistická křivka klesá dolů, nekontrolovaně se točí v sestupné spirále, kterou mnozí charakterizují jako první depresi tohoto století. V kapitalismu jsou vždy vítězové a poražení, ať už v období recese, nebo v období prosperity. Kdo jsou vítězové? Korporace a banky, které se rochní v balíčcích na oživení ekonomiky, čerpaných z veřejných rozpočtů a upevňujících jejich kapitál a moc. Kdo jsou poražení? Miliony pracujících čelící nezaměstnanosti, okleštěným mzdám a inflaci.



S tím, jak se hranice nezaměstnanosti v Evropě a USA blíží k 10% hranici, pídí se pracující po možnostech, jak uniknout z této pasti. Po světě se plíží fenomén manažerské nemohoucnosti a stále častěji dochází k okupacím podniků, kdy se zoufalí pracující chopí přímé akce, aby zabránili vedení v likvidaci jejich pracovních míst. Pracující se chopili radikálnějších opatření v odporu proti nespravedlnosti, praktikované šéfy, kteří vyhrotili boj proti svým zaměstnancům skrze 'dobrovolné' snižování odměn, snižování produkce a vyhazovy. V uplynulých dvou letech bylo Srbsko, Turecko, Francie, Španělsko, Jihoafrická Republika, Anglie a Kanada svědky okupací pracovišť. Mezi nejznámější události se zapsala okupační stávka v továrně na výrobu oken a dveří v Chicagu, kde pracující obsadili továrnu, aby se domohli odstupného a zaměstnaneckých výhod poté, co byli nečekaně propuštěni.

Taktika okupací podniků bývá využívána již od počátku průmyslové revoluce jako strategie, kdy pracující brání svá práva proti žalostným podmínkám, nebezpečnému pracovnímu prostředí a represím. Nedávno v Latinské Americe, využili pracující tuto taktiku nejen k vyslyšení jejich požadavků, ale také k realizaci samosprávy na pracovištích.

Je tomu téměř deset let, co pracující v Argentině a dalších zemí Latinské Ameriky znovuobjevili okupace podniků, které se šířili s tím, jak země čelila finanční krizi. Stejně jako dnes, vzrůstající nezaměstnanost, odliv kapitálu a de-industrializace, posloužily jako podnět k přebírání kontroly nad továrnami v roce 2001.

Fenomén okupace pracujícími pokračuje v růstu s tím, jak svět upadá hlouběji do současné recese. Od roku 2008 bylo v Argentině obsazeno téměř 20 továren. Mohla by to být známka toho, že pracující konfrontují globální finanční krizi za pomoci lekcí a nástrojů, získaných během vlny okupací a lidového povstání, odstartovaného v r. 2001. Dodnes je v provozu na 250 obsazených podniků, ve kterých pracuje více než 13 000 lidí. Mnoho z nich produkuje pod samosprávou již od r. 2002, čímž zajišťují dekádu lekcí, experimentů, strategií a chyb, ze kterých se můžeme učit.

Arrufat, čokoládovny v Buenos Aires, jsou jedním z nově obsazených podniků. 5. ledna 2009 obdrželi zaměstnanci zprávu, že přišli o místo. Diana Arrufat, dědička a vlastnice podniku, zanechala na vstupní bráně do továrny plakát, který oznamoval, že zaměstnanci přišli o práci. Padesáti lidem, kteří zde byli do onoho dne zaměstnáni, nebyla vyplácena mzda po převážnou část roku 2008. „Vykopli nás bez toho, aby se nám podívali do obličeje," říká Alberto Cavrico, který pracoval v továrně 20 let. V ten samý den pracující otevřeli bránu a továrnu už neopustili. Dnes vyrábějí výborné sladké delikatesy bez špehování a vykořisťujících praktik vedení. Obdobným způsobem ukončil provoz vlastník tiskáren Indugraf v listopadu 2008. Tiskaři obsadili závod, nacházející se v Buenos Aires 5. prosince, v ten samý týden co pracující továrny na výrobu oken a dveří v Chicagu, zahájili okupační stávku, aby se domohli odstupného. Dnes tiskaři bojují za legalizaci družstva a chtějí odstartovat výrobu bez šéfa. Další okupace zasahuje Disco de Oro, továrnu na výrobu surovin pro empanadas (argentinské ravioli). Dále Febatex, textilka produkující vlákno a Lidercar, závod na zpracování masa, jsou dalšími dvěma příklady nedávných okupací pracujícími. Tito lidé dnes musí kolektivně vzdorovat vyklizení a stále bojují za zahájení produkce jako družstvo pracujících.

Jednu část komplexní společenské vize představuje kontrola pracujícími, což znamená, že produkce je kolektivně a demokraticky řízena pracujícími. Jak už historikové a spisovatelé dlouho uvádějí, aspirace na přímou kontrolu produkce pracujícími, vyvrcholila v dělnických povstáních skrze významnou část 20. století: Rusko (1917), Itálie (1920), Španělsko (1936), Chile (1972) a Argentina (2001). Argentinský příklad poskytuje jednu z nejdéle trvajících zkušeností s přímou kontrolou produkce samotnými pracujícími tohoto století. Jako takové, představují zkušenosti se samosprávnou produkcí v Latinské Americe příklad nového zaměření pracující třídy, sebeurčení a kulturu práce, bojem proti dominantním institucím, včetně státu a kapitalistickým prominentům. Jejich boj poskytuje vizi, zaséváním semínek nové společnosti dnes, a to prostřednictvím zpochybňování logiky kapitalismu, přeměnou tržního systému dominace a podrýváním legitimity soukromého vlastnictví.

Následují prvky samosprávy a analýzy, které zkoumají, co se může dnešní společnost učit z téměř dekády latinskoamerických zkušeností se samosprávným modelem. Ráda bych kriticky analyzovala zkušenosti samosprávných pracovišť, abych dospěla k vizi, jak mohou pracující překonat úskalí státu a trhu a zavádět a propagovat demokratická pracoviště.

Samospráva a nové sociální vztahy

„Nejdůležitějším a nejvíce podvratným faktorem je, že obsazené podniky upevňují ideu, ve které továrny ani služby nepotřebují vedení na to, aby fungovaly," říká Fabio Resino z hotelu Bauen. Devatenácti podlažní hotel o 180 pokojích funguje od roku 2003,

kdy nad ním převzali bývalí zaměstnanci kontrolu. Funguje navzdory tomu, že soud tento projekt odmítl právně uznat a podal příkaz k vystěhování. Hotel se stal jakousi základnou pro pracující nově obsazených továren; mnoho lidí, kteří se rozhodli převzít kontrolu nad svým pracovištěm v 'druhé vlně', přišlo do hotelu hledat rady a podporu. Kolektiv Bauen zformoval významnou část sítě podniků, kde lidé budují demokratická pracoviště, komunitní projekty a sítě solidarity.

Přebírání podniků bylo ve většině případů akcí, která měla garantovat, že vlastníkům bude zabráněno v odvozu strojů a vybavení ještě před tím, než vyhlásí bankrot, aby se vyhnuli vyplácení dlužných mezd a odstupného zaměstnancům. Požadavky pracujících stabilně rostly, od garance pracovních pozic, po ideu realizace samosprávného systému. S minimální nadějí na to, že jim majitelé vyplatí peníze, které jim dlužili, vymysleli pracující plány na rozjetí produkce bez managementu a bez vlastníků.

Jakmile začali v mnoha obsazených továrnách lidé pracovat bez šéfů, docházelo k zavádění nových vztahů na pracovištích. Lidé rozbili kapitalistický model hierarchické organizace, odcizení a vykořisťování. Pro některé byla tato změna velmi snadná, pro další se jednalo o složitější přeměnu. Otázky typu , co budeme dělat potom a jakým způsobem, umožnily pracujícím organizovat sebe sama různými způsoby a alternativami ke kapitalistické úkolovací struktuře.

Rozhodovací procesy

V samosprávě by veškerá povaha práce a rozhodování měla být přeměněna do participačních, demokratických a svobodářských procesů, zbavených vykořisťování, nerovnosti a autority. Obsazené podniky zvládly zosnovat systém demokratických rozhodovacích procesů v participačním duchu, a ve stejný čas obstát v konkurenci na trhu. Například pracoviště keramičky Zanon, největší obsazené továrny s více než 470 dělníky, bylo transformováno na model založený na hodnotách jako rovnost, svoboda, vzájemná spolupráce, participační správa a přímá demokracie. Pracující Zanonu vyvinuli koordinační systém, aby zorganizovali produkci a základní funkce podniku. Každá závodní linka tvoří sektorovou radu. Každá sektorová rada volí svého koordinátora, funkci, která v kolektivu pravidelně rotuje. Sektorový koordinátor informuje o problémech, novinkách a konfliktech svého sektoru na shromáždění koordinátorů. Potom zase zpětně poreferuje sektorové radě, ke které náleží, novinky z dalších sektorů (závodních linek). Shromáždění koordinátorů probíhá každý týden. V továrně se také každý měsíc svolávají generální shromáždění, kdy je produkce zastavena a na kterých kolektivy přijímají rozhodnutí.

Samosprávný systém předpokládá, že komunita, pracoviště nebo skupina lidí přijímá vlastní rozhodnutí; samospráva pracujících je dále specifická procesem plánování a realizace produkce. S tím, jak se mnoho pracujících obsazených podniků posunulo směrem k samosprávě, vyvinuli organizační systém, který odolává hierarchii a koncentraci rozhodovacích pravomocí. K systému delegovaných koordinátorů se sáhne pouze v případech, kdy na shromáždění nedochází dostatečný počet pracujících, nebo když se podnik nedokáže proměnit v přímou rozhodovací jednotku. Kdyby koordinátoři nebyli přímo voleni kolektivem pracujících a dostávalo se jim rozhodovacích pravomocí, byl by zde prostor pro korupci a rozhodnutí založených na osobních zájmech, namísto kolektivních. Resino z hotelu Bauen k tomu dodává: „Jelikož zde není akciový kapitál, ani šéf, jsou nové vztahy a osud podniku utvářeny diskusemi a rozhodnutími více nebo méně demokratickým způsobem: jak rozdělovat výdělky rovnostářsky, kam investovat, jak organizovat a spravovat podnik.“

Téměř ve všech obsazených podnicích si pracující vyplácejí rovné mzdy, aniž by se zaobírali pozicí, nebo prací kohokoliv ze svého kolektivu. Tam, kde má kapitalistický byznys vertikální pyramidovou strukturu, mají obsazené podniky struktury připomínající kruhy, s pracovními skupinami komunikujícími jedna s druhou spojených do sítí raději, než aby praktikovaly top-down systém, kde třída kapitalistů a manažerů dává instrukce a pracující je pasivně přijímají. Samosprávný model představuje dynamickou a horizontální organizační strukturu, která je společensky přijatelná a ve které nedochází k vykořisťování úzkou skupinou prominentů. V mnohých těchto kolektivech je shromáždění pracujících jedinou 'autoritou' na pracovišti. Ale ne všechna rozhodnutí mohou nebo musí být přijata na shromáždění nebo dokonce uzavřením konsensu, ačkoli všechny rozhodující mechanismy by měly být participační a reprezentativní pro celý kolektiv. Manažeři a úředníci pochopitelně neobsadili továrny spolu s obsluhovači a dělníky. To znamená, že si pracující museli osvojit administrativní a marketingové znalosti, což si vyžádalo mnohé těžkosti a chyby, které ale nakonec proklestily cestu participačnímu plánování na pracovišti.

Co se například týká řešení problémů, musí k nim samosprávné podniky přistupovat odlišným způsobem, než klasičtí manažeři dosazení majiteli, kteří přijímají rozhodnutí autoritářskou cestou. Shromáždění by mělo přijmout rozhodnutí, ale kolektivní porada uvnitř shromáždění o tom, jak řešit problém, může být chaotická, může sebrat spoustu času a může být konfliktní. Řešením můžou být pracovní skupiny, ve kterých jsou sdruženi pracující odlišných sekcí podniku, ty mohou navrhnout rozličná řešení problému, ať už se týká administrativní nebo ekonomické otázky. O svém návrhu mohou poreferovat na shromáždění, které potom může provést uvědomělé a informované rozhodnutí, které bude nejlepší pro celý pracovní kolektiv.

Samozřejmě, že funkcionalita shromáždění může selhat. Do jaké míry si jsou lidé schopni osvojit nové sociální vztahy na pracovišti hodně závisí na stupni organizovanosti, třídního uvědomění a smyslu pro spolupráci. Pokud se zde nachází charismatická osobnost, která monopolizuje shromáždění, zatímco zbytek účastníků pasivně přikyvuje, může být shromáždění manipulováno, i když je rozhodnutí přijmuto 'kolektivně'. A pokud je rozhodnutí manipulováno, nemůže být samozřejmě považováno za demokratické.

Sociální vlastnictví

Koncepčně jsou obsazené podniky zbaveny kapitalistů, šéfů a vlastníků. Výrobní prostředky jsou vlastněny kolektivně. Někteří pracující to dokonce chápou tak, že výrobní prostředky nepatří pracujícím, ale společnosti. Pokud mají pracující pocit, že podnik patří jim a nikomu jinému, přispívá tato představa soukromým zájmům a snižuje ducha práce bez šéfa. To může vést k izolaci a nedostatku dlouhodobých investic, stejně tak to může komunitní skupiny a spojence odradit od poskytování solidárních půjček.*

Pracující Zanonu přijali slogan: "Zanon es del pueblo" – Zanon patří lidem. Osvojili si organizaci produkce, která nesměřuje pouze k tomu, aby zajistila práci a plat pro více než 470 lidí, ale také vytvářela další pracovní místa, byla přínosem pro své sousedství a podporovala další sociální hnutí. Práce je zde viděna jako sociální přínos, ne jako břímě.

Přijímání

Obsazené podniky vytvořily tisíce pracovních pozic. S okupací hotelu Bauen začalo v roce 2003 30 lidí. Dnes jich zde pracuje víc než 150. Existuje mnoho dalších příkladů, kde skupina pracujících produkujících samosprávně vzrostla: kolektiv truhlářů v Maderera Cordoba vzrostl z 8 na 22, Zanon z 250 na 470, Rabbione transport z 9 na 40.

Způsoby, jakými jsou noví lidé přijímáni do okupovaných podniků, se liší. Zdá se, že nejvíce politický přístup k přijímání nových lidí mají pracující Zanonu. Když začal Zanon fungovat pod samosprávou, pracující mezi sebe přijali nejprve ty, kteří byli v minulosti propuštěni. Později začali přijímat antiautoritářské aktivisty a aktivistky participující na hnutí nezaměstnaných 'piquetero'. Některé podniky upřednostňují přijímání rodinných členů. Tento postup začal tíhnout k povědomí, že se rodinám pracujících dostává jakéhosi 'odměnění', zatímco spojenci a ti, kteří podporují okupační boje, jsou viděni jako 'outsideři', kteří jsou povoláni pouze, je-li potřeba, ale udržováni v distancu, pokud se jedná o interní záležitosti podniku. Přijímání nových lidí tímto způsobem vede k favoritismu – tedy upřednostňování osobních zájmů určité skupiny nebo rodiny nad zájmy komunity, ať už komunity geografické nebo komunity aktivistů, bojujících za sociální spravedlnost.

Sociální ekonomika



Mnohých, z dvou set okupovaných podniků a továren v Argentině, se dotýká současná globální ekonomická krize. Ale na rozdíl od svých kapitalistických protipólů, družstva pracujících berou v potaz všechny možné prostředky, aby zabránila propouštění. Je to věc, která se jim příčí. „Nejsme jako kapitalisté. Nemůžete vyhodit člověka, jako by byl obtížná veš," řekl Candido Gonzalez, veterán tiskárny Chilavert z Buenos Aires, která byla jedním z prvních obsazených podniků v roce 2001.

S tím, jak se zpomaluje argentinská ekonomika, musí obsazené podniky přemýšlet, jak konkurovat na zmenšujícím se trhu. Sociální ekonomika může být jedním z řešení pro prohlubující se krizi. Uvnitř sociální ekonomiky můžou družstva fungovat s vysokou mírou autonomie na rozdíl od ryze soutěživého kapitalistického trhu. Například s poklesem turismu dospěl hotel Bauen k dohodě s turistickou federací Fedetur, sdružující více než 1,5 milionu členů a společníků z družstev. Pracující jiných družstev si tak mohou užít služeb hotelu za férové ceny, zatímco kolektiv Bauen se může spolehnout na skupinu nekapitalistické klientely, která chápe komplexnost a důležitost práce v družstvu. Bauen může získat příjem mimo ryzí kapitalistický turistický trh a zároveň si vytvořit síť solidarity. Pohošťování klientely z pracující třídy také pomáhá udržet vazbu na své kořeny, kdy pracující hotelu ztratili zaměstnání a chopili se činů.

Sociální ekonomika neposkytuje pouze alternativu během ekonomické krize, ale také umocňuje autonomii samosprávných pracovišť a možnost vzájemně spolupracovat s dalšími nekapitalistickými projekty. Sociální ekonomika, o které se tu bavíme, by neměla být zaměňována s mikrokreditními úvěry a 'sociálními' programy iniciovanými Světovou bankou a Mezinárodní rozvojovou bankou (Inter-Development Bank), jejichž zájmem je vydělávat na sociální bídě. Sociální ekonomika je definována jako přiblížení se produkci a směně mimo kapitalistický trh, tedy pohyb, který má osvobodit utlačované komunity od vykořisťování pracujících i konzumentů.

S příchodem sociální ekonomiky, mohou být řetězy produkce realizovány bez závislosti na kapitalistických transakcích na trhu. Například pěstitelé bavlny z Hnutí Campesino Formosa (MOCAFOR), zdolaorganizovaného hnutí, zformovaného tradičními farmáři a domorodými skupinami, mohou prodávat své produkty nově obsazenému podniku FEBATEX, který vyrábí přízi. FEBATEX může dále prodávat přízi textilce Brukman. S rozmanitostí okupovaných továren, sociálních hnutí, společných asociací a družstev může být proces velmi rozsáhlý. MOCAFOR může dále spolupracovat se Zanello, velkou továrnou na traktory, obsazenou pracujícími, kde byla rozjeta částečná samospráva i s a dalším družstvem, vlastněným pracujícími, Icecoop, které vyvíjí eko-zemědělské technologie.

Mnoho transakcí může být realizováno formou výměny. Pekárna může péci za boty pro ševcovské družstvo, např. pro družstvo Pupure, které se specializuje na výrobu bot. Družstva mohou založit systém, aby směnila své finální produkty za další produkty jiných družstev, aby si zajistila základní potřeby. Tento systém by mohl být nazván "auto-spotřebním", jelikož produkuje pro osobní spotřebu. Namísto toho, aby družstva produkovala pro trh, produkují pro spotřebitele a přímo pro své komunity.

Dalším aspektem sociální ekonomiky je upřednostňování prodeje do alternativních sítí před tradičním trhem, kde korporativní překupník s větší vyjednávací silou vyhrává. Například; továrna na čokoládu ARRUFAT si může stavět stánky na pouliční tržnici, organizované asociací sousedského shromáždění. To může být životaschopná alternativa k zásobování korporativních regálů v supermarketech, které kvůli potlačování marží producentů na nejnižší úroveň, nejsou pro mnohé podniky ani přístupné. FACTA, Federace samosprávných podniků, hraje významnou roli v podpoře družstevnictví. Byla založena roku 2006 a sdružuje na 70 samosprávných družstev a inspirovala mnohé nově obsazené podniky. Záměrem je sjednotit družstva, aby mohla kolektivně čelit institucionálním, politickým, právním a tržním tlakům. Idea je taková, že 70 sjednocených družstev může lépe odolávat státním zastupitelům, úředníkům a kapitalistickému byznysu. FACTA také posiluje třídní identitu pracujících, jejich sjednocováním v zájmu promyšlených samosprávných řešení a konfrontace zájmů státu a byznysu.

Samospráva a genderová rovnoprávnost

Mnoho žen pracujících v samosprávných továrnách má trojí roli: jako pracující, matky a aktivistky se specifickými výzvami, kterým ženy musí čelit. Tyto problémy si vyžadují různá řešení na pracovišti a v sociální síti mimo pracoviště. Musí být poskytována infrastrukturální podpora, jako např. péče o děti. Péče o děti je důležitým tématem jak pro ženy, tak pro muže. Denní dětská centra mohou být také součástí samosprávných projektů, s profesionály, kteří vyučují a starají se o děti, a kteří se stávají součástí samosprávného kolektivu. Mezi další podporu, kterou by měla samosprávná pracoviště zajistit pro kolektiv, patří zdravotní a psychologická péče. Aktivisté a aktivistky čelí neustálému tlaku, ať už se jedná o násilí ze strany státu nebo boj za právní uznání

jejich družstva, na kterém závisí jejich pracovní místa. V továrně Zanon poskytovali psychologové a sociální pracovníci služby pracujícím a jejich rodinám, které čelily návalu problémů souvisejících s nekompromisní obranou jejich práce. Většinou jsou ženy v obsazených podnicích početně převýšeny muži. Některé podniky přibraly ženy na 'netradiční' pracovní pozice, ale dle mého pozorování většina žen zastává v družstvech 'tradiční' role. O tomto problému je stále potřeba vést diskusi a jednat v zájmu diverzifikace pracoviště, aby měly ženy možnost vykonávat 'netradiční' práci dle své vůle. V agendě shromáždění pracujících musí být pevně zakořeněn prostor pro kolektivní hodnocení toho, zda mají ženy rovný přístup k přednáškám, instruktážím a participaci.V některých místech zformovaly ženy komise nebo mítinky, aby diskutovaly výzvy, kterým musejí na pracovišti čelit přesto, že zde není žádný šéf. Při této příležitosti také spolu se ženami napříč organizacemi a sociálními hnutími, plánují politické akce namířené proti genderovému útlaku. Samosprávný systém předpokládá, že svoboda a rovnost bude naplněna na všech frontách tak, aby všichni členové a členky kolektivu dospěli k nehierarchickému, rovnostářskému a beztřídnímu pracovišti, kde může každý být svobodně součástí rozhodovacích procesů. Hájení zájmů diverzity a rovnosti znamená osvojení si anti-sexistické, anti-rasistické a anti-homofobní agendy.

Obsaď, vzdoruj, produkuj – nástroje odporu pracující třídy

Po téměř dvaceti letech privatizace, deregulace a flexibilizace práce budují pracující obsazených podniků, kteří mají plné zuby zkorumpovaných odborových organizací, nové nástroje přímé akce. Argentinští pracující obsadili továrny a rozjeli produkci, protože jim nic jiného nezbývalo. Situace v Argentině ukázala mnoha způsoby příklad a cestu pracujícím celého světa - důkazem, že pracující mohou produkovat bez šéfů. Argentinské obsazené podniky probudily zájem o budování demokratických pracovišť po celém světě, od Španělska po Jihoafrickou Republiku a Anglii. Opravdu; 10 let po první vlně obsazování se zase chopí přímé akce a v zájmu své důstojnosti a pracovních míst dokonce hrozí sabotážemi výrobních prostředků. Tento esej neměl v žádném případě ztvárnit kompletní analýzu samospráv obsazených podniků v Latinské Americe. Jedná se spíše o pohled do spletitosti samosprávy a jejího potenciálu, který poskytuje v zájmu transformace společenské vize produkce a práce. Argentinští pracující úspěšně zrealizovali ideu přímé konfrontace kapitalistické logiky: Obsaď, vzdoruj, produkuj.

* Na podporu argentinských obsazených podniků začaly vznikat projekty soustřeďující se na shromažďování financí a poskytování solidárních půjček. Mezi nejznámější organizace patří The Working World: http://www.theworkingworld.org/

Pracující bez šéfů – samospráva pracujících v Argentině

José Antonio Gutiérrez

20. prosince 2001 překvapila Argentina svět, když spontánní lidové povstání donutilo rezignovat prezidenta. Zdálo se, že s nejvíce prosperující ekonomikou Latinské Ameriky se najednou začala otřásat zem. Téměř v každé čtvrti začaly vzkvétat sousedská shromáždění a hnutí nezaměstnaných 'piqueteros' přešlo do ofenzívy. Mnoho levicových subjektů vycítilo možný úspěch v podhoubí, ve kterém téměř všechny instituce a politické strany ztratily veškerou důvěru. Někteří lidé si začali myslet, že nás prosincové otřesy posunuly mnohem dále, než tomu ve skutečnosti bylo, a že revoluce číhala za rohem. Realita byla však taková, že situace v Argentině se neposunula vůbec nikam a vládnoucí třída znovu zahájila ofenzívu, zatímco 40% lidí stále žilo v chudobě a hlad svíral žaludky 25% populace. Měli bychom začít vážně uvažovat o problémech, kterým čelí pracující v předrevoluční periodě – například o vzájemném vlivu vlastnických vztahů a řízení produkce, které jasně ukázaly zkušenosti z obsazených továren. Původní bojový pokřik argentinského lidu „Que se vayan todos" (Všichni ven), který vyjadřoval přání skoncovat se všemi zkorumpovanými byrokraciemi a s celou politickou třídou skončil nakonec tak, že vše zůstalo při starém. Tyto zkušenosti také upozorňují na problémy, kterým anarchisté čelí kdekoliv při počínajícím lidovém povstání a které nám napovídají, že budování libertinské společnosti není záležitostí opakujících se klišé a sloganů.



Posledních 30 let* pociťuje Latinská Amerika nástup neo-liberální agendy – programy strukturálních úprav, úsporná opatření, pohyb od modelu industrializace a 'vnitrostátní akumulace' směrem k modelu, který zvýhodňuje promiskuitní finanční kapitál, dohody o volném obchodu a vzrůstající ekonomickou závislost regionu na USA. Tak jako obvykle pocítili obyčejní lidé nejhorší dopady této agendy – vysokou míru nezaměstnanosti, pokles mezd a životní úrovně. Bezprostřední a základní lidské potřeby byly obětovány v souvislosti s prioritami místní byrokracie:

splácení podvodného externího dluhu a udržování nadstandardního profitu regionálních i zahraničních ekonomických elit.

Vzhledem k náporu elit Latinské Ameriky v osmdesátých a devadesátých letech, jsme se stali svědky situace, která byla v ostrém kontrastu s politickým scénářem sedmdesátých a počátku osmdesátých let. Byli jsme přesunuti ze situace, kdy pracující třída byla v ofenzívě do fáze, ve které lidové hnutí a pracující obecně, přijali defenzivní roli. Zejména devadesátá léta byla charakterizována roztříštěností boje a nedostatkem smyslu pro jednotu v důsledku rozdílných pohybů v lidovém hnutí a ofenzívy vládnoucí třídy. Ale známky, že krize zažehává ohnisko modelu, který se vymyká konvenční politice, se projevují v rozličných povstáních po celém kontinentu – v Ekvádoru, Venezuele, Bolívii, Peru a Argentině.



Všechny tyto sociální otřesy mají společné znaky: signalizují a vykreslují podobu nového scénáře, ve kterém má lidové hnutí předpoklady opět přejít do ofenzívy. Zkušenosti argentinského lidu za poslední 3 roky* jsou vepsané v tomto kontextu a ukazují i se svými vnitřními protiklady potenciály a limity stávající situaci revolučního hnutí v Latinské Americe. Vznik nového lidového hnutí nepochybně vyjadřuje posílení regionální opozice vůči ekonomickému diktátu mezinárodních finančních institucí. Ukazuje nové úspěšné hnutí za šíření revoluční politiky, signalizující novou cestu pro osvobození utlačovaných a vykořisťovaných napříč regionem.

'Argentinazo'**

20. prosince 2001 překvapila Argentina svět, když spontánní lidové povstání donutilo prezidenta Fernando De La Rua rezignovat. Zdálo se, že s nejvíce prosperující ekonomikou Latinské Ameriky se najednou začala otřásat zem. Ale realita byla taková, že symptomy argentinské krize byly do onoho dne snášeny dobře. To, co se stalo, nebylo ničím jiným než reakcí na kumulující se krizi, která přerostla ve 'vulkanický' lidový hněv.

Lidový hněv byl reakcí na hlubokou ekonomickou krizi, zasahující celou Latinskou Ameriku, která přeskočila z diktatur sedmdesátých let a jejich procesu de-industrializace, zhoršující se se zběsilým zavedením neo-liberální agendy vládou Carlose Saula Menema. Na konci dekády byla projevující se krize nepopiratelná: nezaměstnanost přesáhla hranici 20% a stabilně rostla, totální stagnace produktivních aktivit středních a malých průmyslových odvětví, neustupující recese v letech 1996 – 2001 a externí dluh, který se vymknul kontrole. Toto všechno byly jasné příznaky toho, že s 'ukázkovou ekonomikou' Latinské Ameriky něco není v pořádku. (1)

Vývoj krize skrze devadesátá léta vedl k vzestupu hnutí nezaměstnaných jako nového klíčového hráče v procesu vzdoru neprivilegovaných v Argentině. Piqueteros, jak byli nazýváni, povstali v polovině devadesátých let jako nový typ organizace požadující práci skrze blokády silnic. Výrazně inklinovali k taktice přímé akce a v mnoha případech k horizontální organizační struktuře. (2) Brzy se stali reálnou alternativou k byrokratickým odborovým svazům a řešili problém, že významný segment pracující třídy (nezaměstnaní) nebyl zastoupen odbory (protože byl vylučován kvůli svému statusu nezaměstnaný). Tohle hnutí bylo prvním zvoněním na poplach v sociální krizi, která se nadále prohlubovala. Kromě zhoršující se životní úrovně obyvatel a vzrůstajících problémů po sobě jdoucích vlád či neschopnosti zatočit se zhoršující se ekonomickou situací, je nezbytné vzít v úvahu nový faktor, v zájmu porozumění politickým krizím tohoto roku: vnitřní konflikt vládnoucích elit. Jedna část byla reprezentována nově vládnoucí stranou UCR (liberální strana) a druhá Peronisty (PJ, národní hnutí s populistickými prvky a silnou inklinací k pravici). Již od počátku vlády Fernanda De La Rua používali Peronisté všech sil, aby oponovali a destabilizovali jeho kabinet (konfederace zaměstnavatelů, odborová a parlamentní opozice). V podobném úsilí viděli příležitost k opětovnému získání moci a politického vlivu a chtěli si tak vydláždit cestu k zahřátým vládním křeslům. Tato vznětlivá směsice vnitro-vládního konfliktu, hluboké ekonomické krize, dusivého externího dluhu, neklidu střední třídy, krachu bankovních domů (v důsledku vláda uvalila 'corralito' (3), tedy strop na výběry, aby lidé neběželi do banky a nevybrali všechny své účty) a neúnosných životních podmínek pracujících – to vše explodovalo 19. prosince 2001, kdy rozliční hybatelé (nezaměstnaní, střední třída, sousedské spolky apod.) vyšli do ulic a požadovali zrušení 'corralita' a rezignaci vlády. Prosperující Buenos Aires se náhle dostalo do obležení morochos a negros (v noblesním argentinském žargonu je tak označován každý, jehož barva kůže je tmavší než mramor), kteří vyšli z chudinských slumů a čtvrtí argentinských měst, které zrovna nevypadají jako jihoamerická Itálie. (4)



Hnutí obsadilo ulice a po 48 hodinách bojů a střetů s policií sesadilo nenáviděnou vládu De La Rua. Vzápětí se téměř v každé čtvrti Buenos Aires začala utvářet sousedská shromáždění a hnutí nezaměstnaných 'piqueteros' přešlo do ofenzívy. Mnoho levicových subjektů vycítilo možný úspěch v podhoubí, ve kterém téměř všechny instituce a politické strany ztratily veškerou důvěru. Některé z nich zašly mnohem dále a snažily se rozkrýt v prosincových událostech novou revoluční subjektivitu, nový způsob 'dělání revoluce', mást svržením vlády a hlubokými změnami a požadovat návrat kapitalismu oblečeného do kabátu revolučních termínů. Jenomže revoluční boj nemůže pracující třída vyhrát v ulicích, ale v továrnách, na polích, v dolech a dílnách; nemůže být vyhrán svržením prezidenta, ale zpochybněním logiky kapitalistické společnosti, vyvlastněním majetku buržoazie, zničením státu a všech buržoazních institucí a ve stejný čas vybudováním nových struktur přímé demokracie, kde jsou rozhodnutí přijímána zdola, samotnými lidmi.

Nová ekonomická situace

Někteří lidé si začali myslet, že nás prosincové otřesy posunuly mnohem dále, než tomu ve skutečnosti bylo, a že revoluce číhala za rohem. Ve skutečnosti byl politický scénář mnohem více komplikovaný. Vládnoucí třída opět přešla do ofenzívy v důsledku toho, že se situace v Argentině nikam nevyvíjela: 40% lidí stále žilo v chudobě a hlad svíral žaludky 25% populace. Nezaměstnanost neklesla pod 21% a nejistota práce sužovala 70% pracujících. 10% populace stále náleží 51,7% celonárodního příjmu a nerovnost vzrůstá – v roce 1991 bylo nejbohatších 20% v Buenos Aires 17,5krát bohatších než nejchudších 20%; v roce 2003 byli bohatší již 52,7krát. Externí dluh nadále vzrůstá a v květnu 2002 dosahuje 114.600.000.000 dolarů. Na počátku roku 2004 částka činí již 178.000.000.000 dolarů. (5) V tomto kontextu se argentinská krize prohlubuje, není naděje na její blízký konec a není naděje na její konec ani ve snesitelně delším horizontu.

Když byl De La Rue svržen lidovým povstáním (po čemž následovala krátkodobá vláda Rodrigueze Saa), převzal post prezidenta Duhalde. Jasným úkolem jeho kabinetu bylo zachování 'normality', tj. zachování institucionálního řádu a ekonomického modelu; jinými slovy, kabinet měl garantovat přechodné stádium. Stejný trend následoval nový prezident Kirchner, který byl inaugurován v roce 2003. Pokračoval v odsuzování neo-liberalismu, přičemž kapitalismus zůstal nedotčen. Stěžoval si na mezinárodní tlak na chudé země, přesto zachoval upřednostňování splácení zahraničního dluhu před navyšováním životních standardů obyvatel. Dále pokračoval v potlačování lidových hnutí represivní mocí i štvavými anti-kampaněmi. Navzdory iluzi některých autoritářských levičáků, kteří viděli v Kirchnerově politice progresivní trend, je jeho vláda ještě zoufalejším pokusem o zachování starého světa a jeho institucí, i když zabaleným do nového hávu.

Zkušenosti samosprávných továren

Zavádění neo-liberální agendy během několika posledních dekád vyprodukovalo pokles průmyslových aktivit a celkový pád argentinského průmyslu. První z 'f-bricas recuperadas' (továrny, které obsadili sami pracující a znovu rozjeli výrobu) se objevila před sedmi lety*, v dobách prohlubující se ekonomické krize v Argentině, ještě před sociální explozí 19. a 20. prosince 2001. Byly vyjádřením pracující třídy v defenzívě. Jejich iniciátoři a iniciátorky nechtěli přijít o svou práci a upadnout do nezaměstnanosti. Měli ještě daleko k tomu, aby se jejich činy mohly považovat za ofenzívu pracujících.

Prvním obsazeným podnikem byly v roce 1996 chladírny Yaguané, v roce 1998 následovaly hutě IMPA (Metalúrgica Plástica Argentina). V roce 2000, obsadilo 90 dělníků z Avellanedy (Buenos Aires) železárny GIP. Poté co splatili kompenzace (2001), založili družstvo Uniún y Fuerza” (Jednota a síla) a rozjeli výrobu v oblasti, která byla před rokem svědkem bankrotu více než 1 000 podniků. (6) Ten rok byly továrna na dlaždičky Zanon v provincii Neuquén a textilka Brukman v Buenos Aires zanechány vlastníky svému osudu a obsazeny pracujícími, kteří se nehodlali smířit se ztrátou zaměstnání. Brukman byl obsazen 18. prosince, jeden den před 'Argentinazo'. Zanon pod správou pracujících navýšil výrobu a počet pracovních pozic (v současnosti asi 250*). Jacobo Brukman, ex-vlastník textilky Brukman, vyhnal pracující z továrny. Jenomže v říjnu 2003 společnost vyhlásila finální bankrot, došlo k vyvlastnění a opětovnému navrácení pracujícím, kteří mezitím založili družstvo nazvané "18 de Diciembre", a za zpěvu “Aquí están, éstas son, las obreras sin patrón” (Tady jsou, to jsou oni, dělníci bez šéfů...) znovu rozjeli výrobu.

Mezitím stihl bývalý vlastník zničit stroje a vybavení továrny a pracující kempovali 6 měsíců před branami závodu, aby zabránili rozjetí produkce za pomoci najatých stávkokazů (7). Dnes* je v Argentině asi 170 obsazených továren a asi 10 000 pracujících zažívá zkušenosti z kolektivně řízené práce. Ve všech těchto továrnách vymizela hierarchie a příjem je rovnou měrou rozdělen mezi všechny zaměstnance. V minulosti některé z nich vynaložily 65-70% výnosu na 'platy' šéfů a manažerů.

Když v prosinci 2001 přišlo 'Argentinazo', začaly obsazené podniky sdílet síť solidarity a mnoho aktivistů jim začalo poskytovat silnou podporu. Na sousedských shromážděních měli pracující těchto podniků otevřené dveře. Brzy začali organizovat společný boj za společné požadavky. První věcí byla změna zákona týkajícího se vyhlašování bankrotů. Tento zákon říká, že po té co podnik vyhlásí bankrot, jeho stroje a vybavení musí být nejpozději do 4 měsíců vydraženy v zájmu splacení půjček věřitelům. A v případech, kdy pracující obsadili továrny a žádali své odškodnění, mohl si ex-majitel nárokovat původní prostory a vybavení. Pracující jasně poukázali, že tento zákon upřednostňuje splácení dluhu věřitelům nad právem pracovat a udržet kontinuitu produkce. V současné době* připravuje vláda novelu zákona, umožňující akcionářský model v těchto podnicích, který byl širokou vrstvou pracujících odmítnut. Novela útočí na požadavek pracujících, že každý by měl mít nárok na pracovní podmínky zbavené závislosti.

Podniky organizované ve skupině MNER (Národní hnutí obsazených podniků), v nichž se ujaly legální formy družstevnictví, požadují novelu zmíněného zákona. Některé podniky, které nejsou organizovány v této skupině, požadují aplikaci článku 17 do ústavy (nejznámější obsazené továrny Zanon a Brukman byly do loňského* roku mezi nimi, poté přešly na legální formu družstevnictví). Článek 17 říká, že je možné uskutečnit vyvlastnění, když si to žádá společenský prospěch. Tzn. tyto podniky požadují, že stejně jako vláda může vyvlastnit majetek v zájmu výstavby silnice, mělo by být umožněno vyvlastnění v zájmu zachování nebo vytvoření pracovních míst. Tohle je nejkontroverznější bod širokého hnutí, které sjednocuje úsilí za zachování pracovních míst, stejně tak za radikální změnu závislosti, hierarchie a vykořisťování a za vztahy založené na vzájemné pomoci a rovnosti (ve všech obsazených továrnách jsou rovné mzdy). Takhle, uprostřed bující krize, v duchu motta "Ocupar, Resistir, Producir" (Obsaď, vzdoruj, produkuj), pracující spontánně ukázali světu své schopnosti udržet společnost v chodu, zatímco zaměstnavatelé uprchli.

Problémy a perspektivy

a) Vztahy mezi politiky a nově vzniklým sociálním hnutím

Argentinské povstání v prosinci 2001 nebylo iniciováno žádnou levicovou politickou stranou. Členové mnohých stran a uskupení byli nepochybně účastníky organizací pracujících, ale k rebeliím došlo spontánně a byly nezávislé na těchto organizacích. Situace vytvořila příznivé podhoubí pro zrod organizací přímo z revolt, např. sousedská shromáždění, která se snažila dosáhnout politiky výrazně odlišné od té, kterou praktikují politické strany (ať už pravicové, nebo levicové). Ale tím, že zůstaly při své spontaneitě, nebyly schopny rozvinout politický projekt, který by v dlouhodobém horizontu představoval příklon ke zdola organizovanému modelu. A na druhou stranu si většina levicových stran tradičně přihřála polívčičku a snažila se vytvořit spojitost mezi politickými stranami a sociálním hnutím – a to takovou, ve které sociální hnutí hraje pasivní roli a politický 'hráč' si přisvojuje veškerou odpovědnost.

Lidská intuice podobný parazitismus odmítá, ale intuice nestačí a dříve nebo později lidé skončí tak, že začnou 'akceptovat' tradiční roli oficiálních levicových stran, anebo zkušenosti, které získali, utopí ve svých vlastních protikladech. Takto dramaticky dopadla většina sousedských shromáždění. Proto původní bojový pokřik argentinského lidu „Que se vayan todos‟ (Všichni ven), který vyjadřoval přání skoncovat se všemi zkorumpovanými byrokraciemi a s celou politickou třídou, skončil nakonec tak, že vše zůstalo při starém.

V tomto bodě má anarcho-komunistická vize mnohé co říci a argentinskému lidu může nabídnout mnohem více: přímou akci a přímou demokracii, odmítnutí státu a tradiční politické formy. Anarcho-komunismus je politický proud, který by mohl hrát klíčovou roli při poskytování politického rámce k rozvoji strategického revolučního a politického programu pro lidi na základě jejich vlastních zkušeností, ale s použitím prostředků získaných díky historickým i nedávným mezinárodním revolučním zkušenostem, kterými je anarchismus živen. Jenomže taková alternativa musí být teprve vybudována a mnoho aktivistů a aktivistek na tomto úkolu v Argentině pracuje.



b) Vlastnictví a management

Jedním z hlavních debatovaných témat mezi levicovými politiky a pracujícími obsazených podniků bylo neodkladné řešení vlastnických vztahů, které by bylo v souladu s jejich revolučním projektem – měly by být továrny ve společném vlastnictví pracujících, nebo by měly být pouze řízeny pracujícími, ale vlastněny státem. Citace z článku otištěném v magazínu EN LA CALLE (Na ulici), který vydává argentinská anarcho-komunistická organizace OSL (Libertinská socialistická organizace), velmi precizně zachycuje problém a východisko hledá v anarchistické vizi:

„V tomto kontextu se různí levicoví politici snaží ovládnout a nasměrovat debatu do termínů samospráva pracujících vs. družstevnictví. „Bojujeme za znárodnění... nechceme družstva... tak se zbavíme ducha konkurence...‟ prohlásila Celia Martinez, členka mezinárodní komise továrny Brukman (kandidátka za trockistickou PTS (8)), čímž politickými vyhlídkami hierarchického cooperativismu zamlžila právní postavení družstva potřebné k vyvlastnění. Jejich prosazování požadavků sestávajících z vyvlastnění bez splácení, kde stát poskytne základní kapitál, bude se starat o vyplácení mezd a v některých případech se stane i spotřebitelem. Jinými slovy stát poskytne – pracující naplánují a zorganizují. Po vyvlastnění je nezbytné získat legální status, jako např. status družstva. Ale přestože Brukman, Zanon, Ghelco, Panificaciun 5, Grisinupolis a dalších 150 továren získalo tento status, nabytí legálnosti nebyl zdaleka jediný problém. Zestátnění podniku, který se nalézá pod samosprávou pracujících, by bylo v tomto případě prospěšné pouze za předpokladu, že by se stát taktéž nacházel pod správou pracujících a společnosti (rozumět této taktice neznamená ji sdílet). Požadovat po buržoazním státu, aby vyvlastnil obsazené továrny mimo kapitalistický kontext a transformoval je do rukou pracujících – aby se postaral o vyplácení mezd a poskytnul základní kapitál –

od toho samého státu, který zapříčinil stávající bídnou situaci pracujících, a navíc v době, kdy se dělnické hnutí nachází v ryzí defenzivě – není ničím jiným, než iluzí. Na druhou stranu není družstevnictví definitivním řešením pro problémy pracujících. Na většinu otázek, které si jako neprivilegovaní klademe, nedává žádné odpovědi. Neposkytuje žádná řešení pro problematiku kapitalistických vztahů produkce, ale pouze pro jeho povrchní rysy (monopoly, soutěž apod.), proti kterým klade sítě družstev, tedy subsystém paralelní ke kapitalismu.Pokud mluvíme o samosprávě pracujících, rozumíme tím zrušení nadvlády hrstky privilegovaných, zrušení nadvlády buržoazie, tedy zrušení státu v jakékoliv jeho podobě. Jako pracující bychom se neměli podílet pouze na organizaci naší práce na poli, v továrnách a v dílnách, ale také ve zbytku společnosti." (9)

Podle argentinských anarchistů nepřináší řešení ani jeden, ani druhý politický projekt (družstevnictví, nebo vyvlastnění státem), ale vytváření prostředí, ve kterém pracující neztrácejí práci – tj. přijmutím právního statutu družstva (bez politických vyhlídek hierarchického cooperativismu), aby zachovali prostor pro sebeorganizaci a kolektivní hledání toho, jakým způsobem organizovat společnost globálně. Jakékoliv reformy, které dnes vyhrajeme, představují pouze drobné krůčky, které musí být doplněny bojem dalších hybatelů lidového hnutí.

c) Směrem ke společnosti zbavené manažerů a kapitalistů?

I přes mnohé protiklady a problémy argentinská praxe jednoznačně dokazuje nadbytečnost vládnoucí a manažerské třídy. V případech, kdy šéfové nezvládli správu a produkci, pracující dokázali, že to zvládnou bez nich – a lépe. Historie vykořisťovaného hnutí je plná podobných příkladů (průmyslové sítě v Chile, průmyslové a rolnické kolektivy během španělské revoluce a ruské sověty a dělnické rady v r. 1917 atd.) a argentinský případ nám znovu ukazuje, že třída pracujících neztratila po století a půl proletářských bojů nic ze svého vnitřního potenciálu. Ukazuje nám základní faktor produkce: šéfové nemohou provozovat průmysl bez pracujících; pracující mohou provozovat průmysl bez šéfů lépe.

Tyto zkušenosti také upozorňují na problémy, kterým anarchisté čelí kdekoliv při počínajícím lidovém povstání a které nám ukazují, že budování libertinské společnosti není záležitostí opakujících se klišé a sloganů. Neexistují jednoduché odpovědi a nabyté zkušenosti se budou v mnohém lišit v závislosti na místních faktorech, právních a represivních překážkách, ekonomických omezeních a místní tradici vzdoru pracující třídy. Revoluce se neodehraje přes noc, je ale akumulací různých faktorů, které se odehrávají na různých místech v různém časovém horizontu. My je všechny musíme spojit uceleným způsobem s revoluční anarchistickou strategií, s kladením důrazu na budování anarchistické organizace, abychom mohli, jak my anarchokomunisté věříme, sloužit jako katalyzátor lidových bojů (10). Ryzí spontaneita totiž nestačí.

Měli bychom začít vážně uvažovat o problémech, kterým čelí vzdorující pracující v před-revoluční periodě (např. vliv vlastnických vztahů na správu podniku, se kterým se setkali pracující obsazených továren; vztahy mezi lidovým hnutím a politiky apod.). Měli bychom brát v úvahu konkrétní okolnosti bojů a podrobnosti, kde se boje odehrávají, proto abychom získali jasné principy a praktické odpovědi. A v té samé době musíme být schopni z ideového hlediska porozumět odlišným způsobům bojů a hledat mezi nimi cesty, které směřují k libertinské revoluci.

Všechny tyto zkušenosti ukazují, že anarchistické úsilí o společnost zbavenou manažerů (ekonomických i politických (11)) a kapitalistů není pouhou nadutou utopií, ale reálnou možností, zakořeněnou v současnosti a v potenciálu pracující třídy. Historie znovu a znovu ukazuje, že podhoubí pro sociální spravedlnost a svobodu je zralé tady a teď, a vše, co bychom měli dělat, je připravovat vhodný okamžik, organizovat se, bojovat a uspíšit možný zvrat.

Proto, když anarchisté požadují zdánlivě nemožné, vše, co ukazují, se týká toho, že spektrum možného je daleko širší, než si buržoazie přeje, abychom věřili. A my demonstrujeme, že každá sociální zkušenost, každá revoluční akce konstantního hnutí utlačovaných proti utlačovatelům vyžaduje odhodlané, zdola organizované síly, které zareagují na nové problémy a nové perspektivy a které zhroutí pyramidu kapitalistického režimu a utvoří společenskou síť zbavenou manažerů a kapitalistů.

Poznámky:
(1) Hombre y Sociedad No. 14, Suplemento, prosinec 2001.
(2) V posledních letech byly v hnutí 'piqueteros' zaznamenány byrokratizující tendence
(3) To pocítila hlavně střední třída
(4) Velkou část obyvatel Buenos Aires tvoří potomci italských imigrantů
(5) EN LA CALLE, Buenos Aires, No. 52, červen/červenec 2004
(6) CNT, No. 301, květen 2004
(7) CNT, No. 298, únor 2004
(8) Trockistická politická strana
(9) EN LA CALLE, Buenos Aires, No. 49, září 2003
(10) Stanovisko prosazované 'platformistickým' proudem v anarchismu, ke kterému se řadí např. OSL v Argentině, OCL v Chille, WSM v Irsku.
(11) Co se týče společnosti 'zbavené politických manažerů', kde je stát jako instituce demontován, ukázala argentinská zkušenost sousedských shromáždění zajímavou cestu, kterou bychom se mohli ubírat. Stejně jako pracující obsadili továrny, chopili se organizace produkce a vzali tak pracoviště do svých rukou, lidé mnohých sídlišť a sousedství v Buenos Aires vzali politické záležitosti do svých rukou ve stylu horizontálního modelu sebeorganizace.

Poznámky překladatele:
* text vyšel v prosinci 2004 v Red & Black Revolution no. 8
** období, ve kterém se vystřídalo během několika měsíců pět kabinetů

Srozumitelná analýza ideologie práce
Argumenty proti systému práce
Vzdor na pracovišti
Práce ve svobodné společnosti
Strategické lekce z Latinské Ameriky
Samospráva pracujících v Argentině

Nakladatelství

